



RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉS

2024-2025

TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE	3
MISSION, VISION ET VALEURS	4
La mission	4
La vision	4
Les valeurs	4
LE CÉGEP EN BREF	5
1. BILAN ANNUEL DES RÉSULTATS OBTENUS EN REGARD DES OBJECTIFS FIXÉS DANS LE PLAN STRATÉGIQUE	6
2. NIVEAU ANNUEL DE L'EFFECTIF ET INFORMATION RELATIVE AUX CONTRATS DE SERVICE DE 25 000 \$ ET PLUS	6
2.1 Respect du niveau d'attribution de l'effectif	6
2.2 Niveau annuel de l'effectif détaillé par catégories d'emplois et par nombre d'heures rémunérées	7
2.3 Rapport relatif aux contrats de service de 25 000 \$ et plus	7
3. CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE APPLICABLE AUX MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	8
3.1 Code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du conseil d'administration	8
3.2 Précisions sur le traitement des cas en lien avec le code d'éthique et de déontologie	8
4. PLAN D'ACTION VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	8
4.1 Nombre de personnes affectées aux activités s'inscrivant dans le Plan d'action	8
4.2 Détail des sommes allouées dans le cadre du Plan d'action	9
5. DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES	9
5.1 Nombre de divulgations d'actes répréhensibles traitées	9
5.2 Nombre d'actes répréhensibles par catégorie	10
ANNEXE 1 BILAN DU PLAN STRATÉGIQUE 2019-2025	11
ANNEXE 2 RÈGLEMENT DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS (RÈGLEMENT N° 18)	64

MOT DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Le Cégep de Saint-Jérôme (ci-après nommé le « Collège ») présente son rapport annuel d'activités 2024-2025, conformément aux exigences du ministère de l'Enseignement supérieur.

C'est avec une profonde reconnaissance que nous tenons à souligner l'engagement remarquable de l'ensemble du personnel, des membres du conseil d'administration et de nos précieux partenaires. Leur collaboration, leur professionnalisme et leur passion ont permis, encore cette année, de pleinement réaliser notre mission et de porter haut les valeurs qui nous animent. Grâce à leur contribution constante, notre Collège demeure une institution dynamique et essentielle au développement de la région des Laurentides.

L'année 2024-2025 a été marquée par une multitude de réalisations témoignant de la richesse et du dynamisme de notre communauté collégiale. Que ce soit par un enseignement de qualité, des projets pédagogiques innovants, des initiatives de recherche, des activités socioculturelles et sportives ou des partenariats inspirants, chaque geste posé a contribué à faire rayonner notre Collège. Nous vous invitons à consulter la section **Nouvelles** de notre site Web, où sont présentés plusieurs moments marquants de l'année. Même si elle n'est pas exhaustive, cette vitrine donne un bon aperçu de notre influence au sein de la collectivité.

Enfin, nous sommes particulièrement heureuses de souligner l'adoption réussie cette année de notre nouveau plan stratégique 2025-2030, intitulé « Ensemble pour demain ». Fruit d'une vaste démarche de consultation, ce plan trace les grandes aspirations qui guideront notre développement au cours des prochaines années. Il incarne notre volonté de bâtir ensemble un cégep encore plus inclusif, audacieux et engagé, au service de la réussite étudiante et du bien commun.

Ensemble, poursuivons notre engagement avec fierté, ambition et détermination.



Carmen-Gloria Sanchez
Présidente du conseil d'administration



Nadine Le Gal
Directrice générale

MISSION, VISION ET VALEURS

La mission

Résolument engagé dans les Laurentides et centré sur la formation des jeunes et des adultes, le Collège s'affirme comme établissement d'enseignement supérieur. Par ses activités d'enseignement et de recherche, en partenariat avec son milieu, il contribue de façon significative au développement de la société et des personnes qui la composent.

La vision

Ensemble, faisons preuve d'avant-gardisme dans le développement des savoirs d'une communauté écoresponsable et passionnée.

Les valeurs

Se retrouvent en filigrane des activités des membres de notre communauté, les valeurs suivantes :

Respect | Ouverture | Collaboration | Engagement | Cohérence | Équité

Nous croyons que le développement des étudiantes et des étudiants passe non seulement par la réussite scolaire, mais aussi par leur succès personnel et l'accumulation d'expériences significatives.

Nous croyons que la plus grande richesse de notre communauté consiste en la mise en commun de nos idées et de nos expériences. Notre intelligence collective permet d'aller plus loin, plus vite.

Nous croyons qu'un milieu favorisant l'épanouissement personnel et professionnel est un terreau fertile pour grandir et faire grandir.

Nous croyons que l'innovation, l'ouverture et les nouvelles technologies sont nos meilleures alliées pour préparer les étudiantes et les étudiants ainsi que la communauté au monde actuel et de demain.

Nous croyons qu'il nous faut agir maintenant pour assurer une société équitable, vivable et viable pour les générations futures.

LE CÉGEP EN BREF

3 campus au cœur des Laurentides

à Saint-Jérôme, à Mont-Tremblant et à Mont-Laurier

923 employées et employés

5 693 étudiantes et étudiants à la formation créditée

au secteur régulier ainsi qu'à la formation continue

1957 étudiantes et étudiants à la francisation

3207 personnes à la formation en entreprise

12 programmes préuniversitaires, doubles DEC¹ et options

18 programmes techniques

1 cheminement Tremplin DEC

10 AEC² en formation continue

1 DEC en formation continue

9 cheminements en reconnaissance des acquis (DEC et AEC)

13 équipes sportives

2 centres collégiaux de transfert de technologie,

soit le Centre de développement des composites du Québec (CDCQ) et l'Institut du véhicule innovant (IVI)

Cégep de Saint-Jérôme	Centre collégial de Mont-Tremblant	Centre collégial de Mont-Laurier
Nombre d'étudiantes et étudiants inscrits		
Automne 2024 Formation régulière : 4 381 Formation continue * : 621 Francisation : 1 957 Formation en entreprise : 3 207	Automne 2024 Formation régulière : 275 Formation continue* : 132	Automne 2024 Formation régulière : 252 Formation continue* : 32
Nombre de diplômées et diplômés		
2024-2025 Formation régulière : 818 Formation continue et reconnaissance des acquis* : 140	2024-2025 Formation régulière : 46 Formation continue et reconnaissance des acquis* : 26	2024-2025 Formation régulière : 52 Formation continue et reconnaissance des acquis* : 0

* Comprend les programmes de DEC et d'AEC.

¹ Diplôme d'études collégiales.

² Attestation d'études collégiales.

1. BILAN ANNUEL DES RÉSULTATS OBTENUS EN REGARD DES OBJECTIFS FIXÉS DANS LE PLAN STRATÉGIQUE

Conformément aux articles 16.1 et 27.1 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* (RLRQ, chapitre C-29), le Collège présente à l'annexe 1 le bilan de son plan stratégique 2019-2025.

2. NIVEAU ANNUEL DE L'EFFECTIF ET INFORMATION RELATIVE AUX CONTRATS DE SERVICE DE 25 000 \$ ET PLUS

Conformément aux articles 16 et 20 de la *Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État* (RLRQ, chapitre G-1.011), le Collège fait état, ci-après, de l'application des dispositions prévues.

2.1 Respect du niveau d'attribution de l'effectif

Total des heures rémunérées :	1 291 450
Cible établie par le Conseil du trésor pour la période du 1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 :	1 208 502
Écart s'il y a lieu :	82 948
Respect du niveau d'attribution de l'effectif :	Non
Est-ce que ces renseignements concordent avec ceux du Cégep ?	Oui

Notes :

L'écart entre le total des heures rémunérées (HR) et la cible établie par le Conseil du trésor pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 s'explique par les raisons suivantes :

- 1) L'augmentation de notre population étudiante de 5,3 % en moyenne a eu une incidence sur le nombre d'heures rémunérées pour le personnel enseignant (environ 16 890 HR).

- 2) L'ajout de deux nouveaux programmes à l'enseignement régulier, soit *Techniques d'inhalothérapie* et *Techniques de physiothérapie*, a eu une incidence sur le nombre d'heures rémunérées vu l'ajout de 4 ETC ³ (6 756 HR) et de 2,5 nouvelles techniciennes et techniciens en travaux pratiques spécialisés (4 550 HR).
- 3) L'année 2024-2025 a commencé avec 12 ETC supplémentaires alloués par rapport à 2023-2024 (20 268 HR).
- 4) 34 145 HR n'ont pas été déclarées au cours de l'année de référence 2023-2024, en raison des coupures liées à la grève.

2.2 Niveau annuel de l'effectif détaillé par catégories d'emplois et par nombre d'heures rémunérées

Catégories d'emplois	Nombre de personnes ⁴	Heures rémunérées
Personnel d'encadrement	44	69 829
Personnel professionnel	105	149 894
Personnel enseignant	622	718 806
Personnel de bureau et technique	333	278 808
Personnel ouvrier et d'entretien	51	74 113

2.3 Rapport relatif aux contrats de service de 25 000 \$ et plus

	Contrats conclus avec des personnes morales (sociétés)	Contrats conclus avec les personnes physiques (en affaires ou non)	Total
Nombre de contrats :	9	0	9
Valeur des contrats :	701 292,16 \$	-	701 292,16 \$
Précisions s'il y a lieu :	-	-	

³ Équivalent temps complet.

⁴ Le nombre de personnes est surestimé, car il tient compte des membres du personnel occupant plusieurs postes à temps partiel ainsi que de ceux qui ont été engagés par le Collège et qui ont quitté leur poste au cours de l'année de référence.

3. CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE APPLICABLE AUX MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Conformément aux articles 3.0.2 et 3.0.4 de la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* (RLRQ, chapitre M-30), le Collège rend public son code d'éthique et de déontologie et fait état, ci-après, du nombre de cas traités et de leur suivi.

3.1 Code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du conseil d'administration

Le règlement intégral se trouve à l'annexe 2.

3.2 Précisions sur le traitement des cas en lien avec le code d'éthique et de déontologie

Le Collège déclare n'avoir eu aucun cas à traiter et n'a donc aucun suivi à faire.

4. PLAN D'ACTION VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Conformément au *Plan d'action visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2022-2027*, le Collège fait état, ci-après, du nombre de personnes affectées aux activités et de l'utilisation des sommes allouées dans le cadre du Plan.

4.1 Nombre de personnes affectées aux activités s'inscrivant dans le Plan d'action

Type de ressources	Nombre de personnes affectées (ETC)	Fonction	Précisions
Interne	1	Personnel intervenant	Sexologue et responsable du guichet unique (temps complet)
Externe	-	-	-

4.2 Détail des sommes allouées dans le cadre du Plan d'action

Type de services	Coût	Précisions
Ressources humaines indiquées au point 4.1	98 432 \$	Salaire
Autres	2 621 \$	Perfectionnement incluant déplacement et hébergement
Activités de formation et de sensibilisation	1 323 \$	Membre du personnel et communauté étudiante
Organisation de services/guichet unique	-	-

5. DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

Conformément à l'article 25 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (LDAR) (RLRQ, chapitre D-11.1), le Collège présente, ci-après, sa reddition de comptes.

5.1 Nombre de divulgations d'actes répréhensibles traitées

Nombre de divulgations reçues par le responsable du suivi des divulgations	0
Nombre de divulgations auxquelles il a été mis fin en application du paragraphe 3° de l'article 22	0
Nombre de divulgations fondées	0
Nombre de communications de renseignements effectuées en application du premier alinéa de l'article 23	0

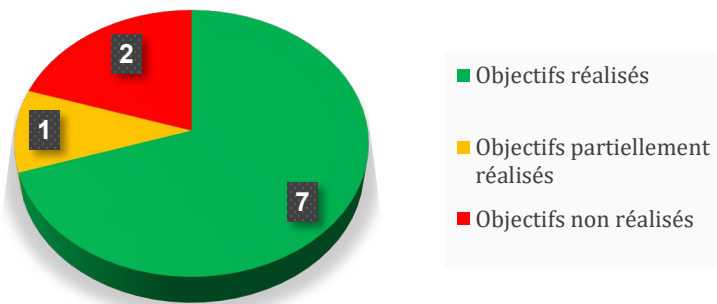
5.2 Nombre d'actes répréhensibles par catégorie

Contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi	0
Manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie	0
Usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui	0
Cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité	0
Le fait, par un acte ou une omission, de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement	0
Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible	0

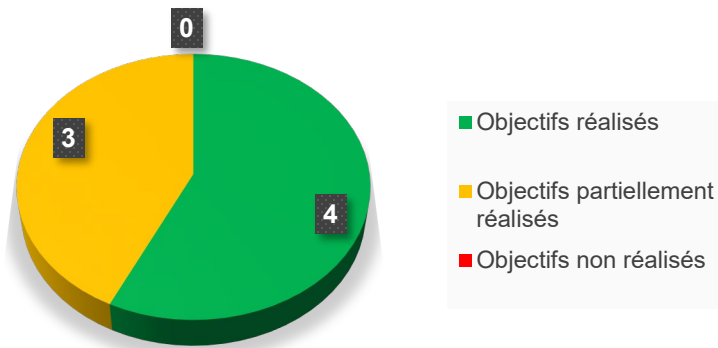
ANNEXE 1
BILAN DU PLAN STRATÉGIQUE 2019-2025

Bilan du plan stratégique 2019-2025 - Portrait de l'atteinte des objectifs

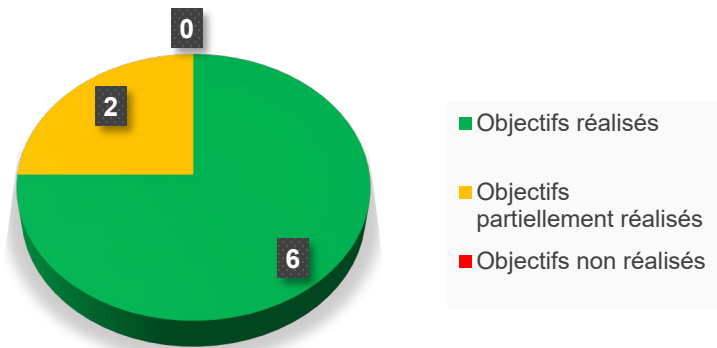
Des succès mobilisateurs et inspirants



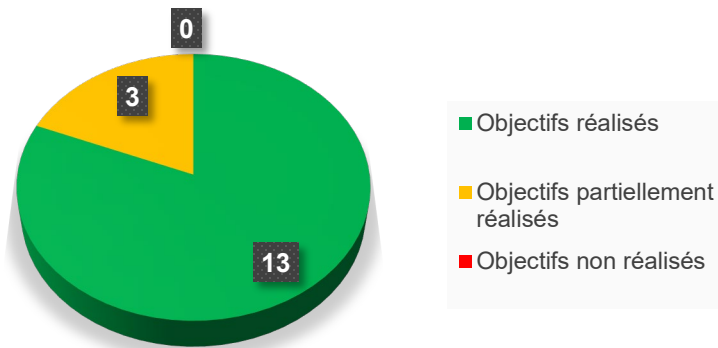
Un milieu épanouissant pour les personnes, les idées et les savoirs



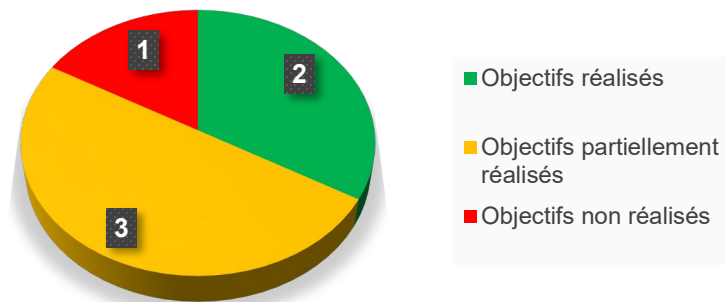
Le développement durable, levier de nos actions



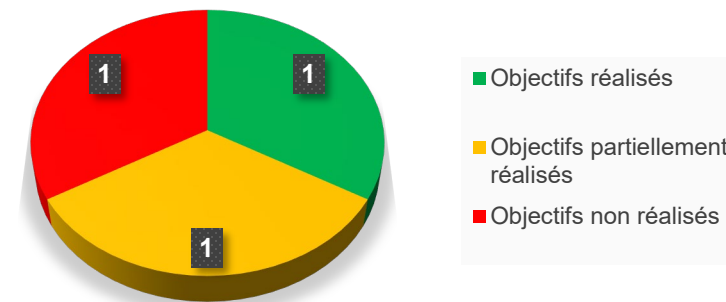
Des projets créatifs et audacieux



Une culture numérique partagée



Une agilité au service de la collectivité



Des succès mobilisateurs et inspirants

Le succès étudiant est au cœur de nos actions. Le Cégep de Saint-Jérôme s’engage à déployer les ressources pour que les étudiantes et les étudiants atteignent leurs objectifs scolaires et réussissent leurs projets personnels. Les épauler pour les mener vers l’obtention d’un diplôme, leur permettre d’arriver à leurs buts et, parfois, les aider à les redéfinir ou à les préciser. Parce que nous croyons à l’universalité et à l’accessibilité de l’éducation, nos actions valoriseront l’équité et viseront l’égalité des chances. En favorisant le succès du personnel, en nourrissant ses aspirations professionnelles, en l’accompagnant dès son arrivée, le Collège met en place les conditions propices pour s’assurer de son engagement. Du personnel mobilisé, témoin et acteur de la réussite étudiante. Connaître des succès pour avoir envie d’aller plus loin.



Projet porteur 1.1 : Soutenir la réussite étudiante

Objectifs ⁵	Indicateurs	Résultats attendus	Résultats obtenus	Valeurs					
				Départ	Cible	Arrivée			
⚡ Accompagner les étudiantes et les étudiants dans la réalisation des projets scolaires et personnels	🏠 Nombre de programmes ayant intégré l’approche orientante ⁶	• Intégration de l’approche orientante dans quatre programmes	Les travaux ont commencé par un avis officiel de définition des objectifs et des conditions de mise en œuvre de l’approche orientante. Les critères de la couleur orientante ont été établis et diffusés. Le déploiement a commencé par le programme	0	4	6			

⁵ L'ensemble des objectifs de ce projet porteur visent, au terme de la planification stratégique, l'augmentation du taux de diplomation moyen pour l'ensemble des programmes.

⁶ L'approche orientante est une démarche concertée de l'équipe-école et de ses partenaires, dans le cadre de laquelle on fixe des objectifs et met en place des services (individuels et collectifs), des outils et des activités pédagogiques visant à accompagner l'élève dans le développement de son identité et dans son cheminement vocationnel. Il s'agit donc d'activités et de services intégrés dans le plan de la réussite et le projet éducatif d'un établissement, et non d'une simple accumulation d'actions isolées engageant peu l'équipe-école. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, ministère de l'Éducation, « À chacun son rêve », 2002, p. 18.

			<i>Sciences humaines</i> , puis s’est poursuivi avec les programmes <i>Comptabilité et gestion</i> , <i>Tremplin DEC</i> , <i>Sciences de la nature</i> et <i>Sciences informatiques</i> et <i>Mathématiques</i> . Des travaux sont en cours pour le programme <i>Génie mécanique</i> . Ces projets confirment la pérennité du modèle.						
	🏠 Indice du bonheur	Augmentation de l’indice du bonheur	Des échanges avec <i>Bonheur à l’école</i> ont été menés pour établir un indice du bonheur, mais la complexité méthodologique a freiné le tout, entraînant la recherche d’un consultant externe. Finalement, le Collège a renoncé à l’indicateur global du bonheur.	-	-	-			
⤴ Favoriser la réussite en début de parcours	🏠 Nombre de cours à haut taux d’échec ⁷ en première session ou au premier module	Réduction du nombre de cours à haut taux d’échec	Les mesures mises en place ont permis de réduire légèrement le nombre de cours à haut taux d’échec, grâce, entre autres, à des cours adaptés et à des activités favorisant la réussite (AFR). Des projets d’intégration ont été déployés dans plusieurs programmes afin de soutenir la persévérance et le sentiment d’appartenance des nouvelles cohortes. Le mentorat a été maintenu dans les trois centres. Le comité de réussite du Centre collégial de Mont-Tremblant a repris ses travaux. Un nouveau modèle d’intervention pour les étudiantes et étudiants sous contrat de réussite est en développement, de même qu’un nouveau modèle de tremplin DEC en <i>Soins infirmiers</i> , accompagné d’une AFR en <i>Chimie</i> .	33	Réduction	28			

⁷ Un cours à haut taux d’échec est défini de la façon suivante : cours ayant un taux d’échec supérieur à 29 % à trois reprises dans l’intervalle d’observation (six sessions).

	⚠ Taux de réussite par profil en première session ou au premier module	Maintien ou augmentation du taux de réussite à profil étudiant comparable	Des mesures de rattrapage ciblées ont été mises en place en mathématiques, chimie et physique pour compenser les apprentissages manquants en raison de la pandémie. Des comités disciplinaires ont assuré l'ajustement des contenus et le soutien accru à la communauté étudiante. Le programme de mentorat s'est déployé à grande échelle, atteignant plus de 2 000 personnes mentorées par session. Les taux de satisfaction élevés (plus de 80 %) confirment la pertinence de cette mesure, désormais adaptée à la formation continue, à la francisation et au programme <i>Tremplin DEC</i>. Des initiatives complémentaires ont été menées : pairaidance, outil d'accueil par programme, capsule vidéo sur le contrat de réussite et espace de concertation instauré avec le Centre de services scolaire de la Rivière-du-Nord. Enfin, un tableau de bord <i>Power BI</i> a été établi dans tous les programmes pour le suivi de la réussite, et un nouvel outil de pilotage est en développement en vue d'une détection rapide des besoins d'intervention. Le Collège a revu et enrichi son offre d'accueil et d'intégration, en avançant la séquence des activités, en ajoutant un atelier préparatoire et un clavardage, et en assurant un suivi personnalisé. Un encadrement formel a été offert aux équipes sportives des Cheminots. Des échanges ont été organisés systématiquement entre les personnes étudiantes, qu'elles soient nouvellement	Selon la moyenne générale au secondaire 0-69 : 53,7 % 70-74 : 59,8 % 75-79 : 74,4 % 80-84 : 86,9 % 85 et + : 96,8 %	Maintien ou augmentation	Selon la moyenne générale au secondaire 0- 69 : 68,1 % 70-74 : 67,5 % 75-79 : 81,3 % 80-84 : 90,6 % 85 et + : 97,2 %				
--	--	---	--	---	--------------------------	--	---	--	--	--

			arrivées ou déjà inscrites. Le bureau coordonnateur de la réussite a été mis en place avec cinq équipes satellites, tandis que des programmes de mentorat, destinés aux étudiantes et étudiants internationaux ainsi qu'à la francisation, ont été déployés. Afin de faciliter la transition secondaire-collégial, des préinscriptions, conférences et visites ont été réalisées dans des écoles secondaires, et une zone Web réservée aux conseillères et conseillers d'orientation externes a été créée. Un groupe de travail sur la santé mentale a été formé, avec des sentinelles actives, un bottin de ressources et des mesures de sensibilisation. Des sondages sur la population étudiante ont été réalisés et analysés en vue de guider les actions futures. Enfin, des formations sur la recherche documentaire, l'intégrité intellectuelle et les écrits disciplinaires ont été amorcées, et des mesures ont été mises en place pour combler les lacunes chez les finissantes et finissants du secondaire.						
⌘ Viser l'égalité des chances	⚠ Nombre d'actions réalisées afin d'atténuer les facteurs cernés qui nuisent à l'égalité des chances	• Réalisation d'au moins une action par facteur cerné	Le Collège a poursuivi ses actions de soutien à la réussite et à l'inclusion des étudiantes et étudiants. Des interventions ciblées ont été mises en place pour réduire les écarts entre les garçons et les filles, ainsi que pour accompagner les étudiantes et étudiants ayant obtenu de faibles résultats au secondaire. L'équipement et les bonnes pratiques en enseignement à distance ont été promus, et des activités stratégiques ont été menées en vue d'aménager des résidences propices à la	-	Une action par facteur cerné	Cinq actions pour six facteurs cernés			

			réussite. Des projets inclusifs ont été amorcés : activités de sensibilisation aux besoins particuliers, valorisation de la mixité dans les programmes non traditionnels, mise en place d'un programme de tutorat par les pairs et déploiement du programme l'École des Grands dans les trois campus. Les mesures de soutien à la santé mentale ont été renforcées, grâce à des ateliers, à des formations, à du mentorat et au déploiement de sentinelles. Des mécanismes de suivi de la réussite ont été développés pour la formation continue et les programmes collégiaux. Des lieux de concertation multidisciplinaires ont été créés pour échanger sur les pratiques pédagogiques inclusives. Enfin, les politiques et règlements ont été révisés ou rédigés afin d'encadrer l'admission, l'inscription, la réussite et la santé mentale des étudiantes et étudiants. Plusieurs projets d'analyse et de planification se poursuivent afin d'ajuster les actions en fonction des indicateurs de réussite et des besoins particuliers de la communauté étudiante.						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

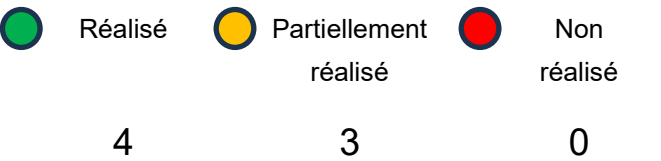
Projet porteur 1.2 : Soutenir la réussite professionnelle

Objectifs	Indicateurs	Résultats attendus	Résultats obtenus	Valeurs					
				Départ	Cible	Arrivée			
⌘ Établir un processus d'accueil pour chaque catégorie d'emploi	⚠ Taux de satisfaction des nouveaux membres du personnel quant à leur accompagnement	Atteinte d'un taux de 80 %	Le Collège a poursuivi la formalisation et l'harmonisation de ses pratiques d'accueil pour l'ensemble de ses directions, favorisant une intégration cohérente et soutenue du nouveau personnel. Un formulaire d'évaluation à cinq niveaux a été développé afin de mesurer la satisfaction du personnel de soutien, professionnel et cadre. Pour le personnel enseignant, en raison du nombre, les travaux ont été plus complexes. Un formulaire a été préparé, mais sa diffusion a été retardée. L'évaluation de la satisfaction du personnel enseignant quant à son intégration sera mise en place dans le cadre du nouveau plan stratégique. En effet, la mise en place d'un sondage global institutionnel, sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines, est prévue dans le cadre du prochain plan d'action.	-	80 %	90 %			
⌘ Améliorer la santé et la sécurité psychologiques du personnel	⚠ Date de disponibilité du portrait de la santé et de la sécurité psychologiques du personnel	Réalisation du portrait au plus tard le 30 juin 2021	Le Collège a réalisé le portrait de la santé et de la sécurité psychologiques du personnel et analysé les données de l'enquête, qui ont été communiquées aux directions et au personnel.	-	30 juin 2021	26 février 2021			
	⚠ Date d'entrée en vigueur d'un plan	Réalisation du plan d'action et de l'approche	Trois priorités ont été cernées : épuisement professionnel, gestion des conflits et stress		30 juin 2022	17 décembre 2021			

	d'action et d'une approche d'intervention	d'intervention au plus tard le 30 juin 2022	inutile. Des fiches descriptives et un plan d'action associé ont été préparés.						
	🚩 Date de la mise à jour du portrait de la santé et de la sécurité psychologiques du personnel	• Réalisation de la mise à jour du portrait au plus tard le 30 juin 2025	Le Collège a mené deux enquêtes sur la santé mentale de son personnel, en 2021 et 2025, à l'aide d'un outil reconnu du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Malgré des efforts dans plusieurs domaines (engagement, reconnaissance, sécurité, etc.), les résultats montrent une détérioration générale de la santé mentale. Cette régression est cohérente avec les tendances nationales, bien que le Collège semble offrir un environnement légèrement plus protecteur. Des contradictions dans les réponses (ex. : le sentiment de sécurité par rapport à l'accès aux équipements) soulèvent des questions. Plusieurs facteurs sont évoqués : télétravail, isolement, inflation, vieillissement, effets post-pandémie. Il a été recommandé de sonder plus fréquemment la population et de mettre en place des groupes de discussion pour mieux comprendre les causes et adapter les mesures. L'analyse des résultats se poursuit.		30 juin 2025	9 mai 2025			
	🚩 Indice du bonheur	• Augmentation de l'indice du bonheur	Des échanges avec <i>Bonheur à l'école</i> ont été menés afin de créer un indice du bonheur, mais la complexité méthodologique a freiné les travaux, entraînant la recherche d'un consultant externe. Finalement, le Collège a renoncé à l'indicateur global du bonheur.	-	-	-			

Un milieu épanouissant pour les personnes, les idées et les savoirs

Les lieux et les personnes qui nous entourent teintent notre expérience humaine. Le Cégep de Saint-Jérôme veut faciliter les échanges entre les personnes pour leur donner l'occasion de transmettre et de faire rayonner leurs savoirs, leurs pratiques professionnelles, leurs passions. Entretenir la fierté d'appartenir à une communauté bienveillante et riche de tous les individus qui la composent. Étudiantes et étudiants, membres du personnel et de la communauté élargie, ensemble. Le Collège s'engage à aménager des espaces qui mettent de l'avant la rencontre des intelligences collectives pour le mieux-être et la santé de la communauté. Alimenter un milieu sécuritaire, inclusif et ouvert qui embrasse la différence, pour la fierté de toutes et de tous.



Projet porteur 2.1 : Développer et nourrir notre esprit de communauté

Objectifs	Indicateurs	Résultats attendus	Résultats obtenus	Valeurs					
				Départ	Cible	Arrivée			
⌘ Cultiver le sentiment d'appartenance	⚠ Nombre d'activités de rassemblement physique ou virtuel	Organisation de deux activités de rassemblement par année (par direction, service, département, programme)	Les équipes du Collège ont travaillé activement à cultiver le sentiment d'appartenance au sein de la communauté collégiale, à travers des initiatives de prévention, des activités parascolaires et des événements festifs, et à favoriser la cohésion entre les membres.	Il n'était pas réaliste de comptabiliser le nombre exact d'activités, compte tenu de la taille et de la diversité de l'organisation.					

			Des ambassadrices et ambassadeurs ont été dépêchés pour la prévention des violences à caractère sexuel et du suicide. Plusieurs rassemblements, lacs-à-l'épaule et activités sportives ont été organisés. Les festivités du 50^e anniversaire du Cégep de Saint-Jérôme, du 40^e anniversaire du Centre collégial de Mont-Laurier, ainsi que les collations des grades de la formation continue et celles tenues à l'échelle du Collège ont également contribué à renforcer ces liens.				
--	--	--	--	--	--	--	--

	⚠ Degré de sentiment d'appartenance chez les étudiantes et étudiants et employées et employés	• Accroissement du degré de sentiment d'appartenance	Les équipes du Collège ont lancé de nombreuses initiatives visant à renforcer la cohésion et le sentiment d'appartenance, tant chez les étudiantes et étudiants que chez les membres du personnel : activités de consolidation et activités festives, projets comme l'« Aventure CCMT », actions en appui aux programmes de francisation et production d'objets promotionnels aux couleurs du Collège. Le soutien pédagogique et technologique a également contribué à ce climat positif. Le taux du sentiment d'appartenance a été mesuré en 2022 chez les étudiantes et étudiants ainsi que chez le personnel, à partir de l'enquête sur la santé et la sécurité psychologiques. Aucun second sondage n'a pu être réalisé auprès des étudiantes et étudiants durant la période du plan stratégique, faute de temps. La baisse observée chez le personnel est détaillée plus haut dans le bilan. Dans l'ensemble, les efforts soutenus ont permis de consolider les liens et d'améliorer le climat de travail, même si le nombre exact d'activités est difficile à comptabiliser compte tenu de la taille de l'organisation.	Étudiantes et étudiants : 68,6 % Employées et employés : 73,7 %	Accroissement	Étudiantes et étudiants : 68,6 % Employées et employés : 49,15 %		
⌘ Garantir un milieu diversifié, inclusif et ouvert	⚠ Date d'entrée en vigueur d'une politique	• Adoption de la politique au plus tard le 1^{er} octobre 2023	Le Collège a poursuivi ses mesures visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de sa communauté. Plusieurs initiatives ont été mises en œuvre dans les programmes et les services. Une politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion a été adoptée. Celle-ci sert de cadre à l'ensemble des actions et oriente les pratiques au sein de l'organisation.	-	1^{er} octobre 2023	23 janvier 2024		

⚙ Offrir des aménagements intégrés ⁸ et sécuritaires	⚠ Écart entre la planification et la réalisation du <i>Plan directeur immobilier</i>	• Développement des infrastructures pour répondre à l'augmentation de la fréquentation étudiante	<u>Projets de construction</u> Deux projets majeurs ont été finalisés avec succès : le Centre collégial de Mont-Tremblant et l'Institut du véhicule innovant. L'agrandissement du Centre de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue à Mont-Laurier est terminé; le réaménagement des espaces libérés au Centre collégial de Mont-Laurier se poursuit. À Saint-Jérôme, la planification du projet majeur a été suspendue en raison de la situation budgétaire gouvernementale. La conception du projet d'agrandissement du pavillon F a débuté, de même que les consultations auprès des usagers et l'élaboration d'un plan de contingence. Deux acquisitions immobilières ont été réalisées afin de permettre l'agrandissement. <u>Réaménagements et réfections</u> Dix projets de réaménagement ont été menés à terme sur les campus de Saint-Jérôme et de Mont-Tremblant : nouvelles classes, laboratoires de biologie, enceintes pour produits biologiques, ateliers et locaux d'inhalothérapie. La réfection des façades a également été réalisée. Deux guides d'aménagement ont été produits – l'un pour les classes, l'autre pour les aménagements extérieurs – afin d'harmoniser les normes et les bonnes pratiques.	Sur les 14 projets prévus dans le Plan directeur immobilier (PDI) 2016-2026 : • 5 ont été réalisés comme prévu; • 2 sont en cours de planification (résidences et pavillon F). Cela représente donc 50 % des projets du PDI qui ont été réalisés ou sont en cours. De plus, des projets majeurs non prévus ont été terminés (Centre collégial de Mont-Tremblant et Institut du véhicule innovant), et le PDI a été révisé en 2023 afin de refléter les nouvelles priorités.				
---	--	--	---	--	---	--	--	--

⁸ Aménagements qui unissent différentes caractéristiques dans le but de rendre les espaces et les ressources plus pratiques.

		<u>Aménagements extérieurs</u> Un plan de conception détaillé en plusieurs phases a été élaboré : aménagement de platebandes à l'entrée principale, création d'une classe extérieure à vocation pédagogique, et installation de placotours et d'une table de ping-pong dans les zones de socialisation du Collège. <u>Projet Quartier général de l'audace et résidences étudiantes</u> Le programme fonctionnel et technique est terminé, mais la conception a été suspendue en raison des limites imposées aux investissements. Un nouveau projet de résidences innovantes à Mont-Tremblant est à l'étude, en partenariat avec une fiducie d'utilité sociale, afin de proposer des logements abordables et adaptés aux besoins du Collège. <u>Avancement global</u> Plusieurs projets supplémentaires ont été réalisés en sus des prévisions initiales. Le Collège progresse donc au-delà des objectifs du <i>Plan directeur immobilier</i> 2016-2026, tant en matière de construction que de réaménagements et d'aménagements extérieurs. L'ensemble des réalisations témoigne d'une planification rigoureuse et d'une adaptation aux nouvelles contraintes budgétaires qui répond aux besoins croissants des différents campus.			
--	--	---	--	--	--

	🚧 Nombre d'actions mises en place pour sécuriser l'environnement	• Réalisation d'une mesure pour chaque enjeu de sécurité cerné	• Modernisation des systèmes de contrôle d'accès et de vidéosurveillance. • Remplacement de la quincaillerie de 238 chambres en vue de protéger les effets personnels. • Mise à jour du plan des mesures d'urgence principal, des plans particuliers d'intervention et déploiement de l'outil technologique Rezilio. • Mise à jour des plans d'évacuation. • Formation des gestionnaires en lien avec les mesures d'urgence. • Inspection et protection des installations audiovisuelles. • Prévention des violences à caractère sexuel. • Déploiement du service du guichet unique pour intervention psychosociale. • Formation des ambassadrices et ambassadeurs commencée; déploiement progressif prévu. • Adoption d'une procédure de gestion des accès.	-	Une mesure pour un enjeu	9 sur 9				
--	--	--	--	---	--------------------------	---------	------------------------	--	--	--

Projet porteur 2.2 : Enrichir notre culture d’échanges et d’entraide

Objectifs	Indicateurs	Résultats attendus	Résultats obtenus	Valeurs					
				Départ	Cible	Arrivée			
⌘ Valoriser et faire rayonner les talents, les passions, les savoirs et les pratiques	⚠ Nombre d’activités organisées	• Organisation de cinq nouvelles activités par année	Au cours de la période, le Collège a multiplié les initiatives visant à renforcer le sentiment d’appartenance, la reconnaissance et l’engagement, tant auprès du personnel que des étudiantes et étudiants. Ces actions ont compris des activités de consolidation et de valorisation pour les équipes ainsi que des événements mettant en lumière les talents et passions du personnel et des étudiantes et étudiants, des projets entrepreneuriaux et artistiques. On note la participation à des programmes de reconnaissance locaux et nationaux. L’idée générale qui ressort est que le Collège s’est concentré sur la diversité et la qualité des activités plutôt que sur leur quantité.	Il n’était pas réaliste de comptabiliser le nombre exact d’activités, compte tenu de la taille et de la diversité de l’organisation.					
	⚠ Nombre de participantes et participants joints	• Augmentation annuelle de la participation							
⌘ Bonifier les projets grâce à des collaborations externes et à l’intelligence collective	⚠ Nombre de projets significatifs de collaboration multidisciplinaire (interne/externe)	• Augmentation de deux projets par année	• Déploiement d’une offre de formation multiordres en restauration et hôtellerie (comité mixte, programme ambassadeur). • Engagement avec les partenaires socioéconomiques (Connexion Laurentides, conseil d’administration et structure administrative). • Travaux entourant les zones d’innovation (Mont-Laurier, Mirabel, Saint-Jérôme).	-	Augmentation de deux projets par année	Plus de 20			

			• Mise en place de comités (audit et finances, ressources humaines). • Projet d'élagage de collections de la bibliothèque. • Lancement du Quartier général de l'audace (QGDA) et activités associées. • Création du comité de collectionnement d'œuvres d'art contemporain. • Démarches pour un projet de véhicule agricole à hydrogène en collaboration avec l'Université du Québec à Trois-Rivières. • Création d'un comité consultatif de la bibliothèque. • Mise sur pied du programme de <i>Physiothérapie</i> à Mont-Tremblant (en collaboration avec le centre intégré de santé et de services sociaux et la Ville). • Réalisation du projet l'École des Grands (avec la Fondation W et les centres de services scolaires). • Offre interordre en collaboration avec le Centre de services scolaire des Laurentides. • Démarches pour des résidences étudiantes auprès de partenaires du milieu (trois campus). • Positionnement du Collège dans la zone d'innovation Québec : Espace Aéro. • Collaboration avec la MRC de La Rivière-du-Nord pour un centre de formation et d'innovation.						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

Le développement durable, levier de nos actions

Le développement durable est un impératif pour notre survie. Le Cégep de Saint-Jérôme poursuit les travaux et projets mis en place en 2014-2019 pour aller plus loin : devenir un modèle de développement durable au sein de sa communauté et de sa région. Une approche économiquement efficace, socialement équitable et écologiquement responsable qui guide l'ensemble de nos actions. En faisant la promotion du développement durable, en créant une nouvelle offre de formation et en travaillant de concert avec des chefs de file dans le domaine, le Collège agit pour décupler les comportements écoresponsables. Inspirer et influencer pour améliorer le monde.



Projet porteur 3.1 : Être un modèle en développement durable

Objectifs	Indicateurs	Résultats attendus	Résultats obtenus	Valeurs					
				Départ	Cible	Arrivée			
⚙️ Intégrer les principes du développement durable sur le plan institutionnel	🏛️ Nombre de certifications institutionnelles	Obtention de deux certifications	Le Collège a activement poursuivi ses engagements en matière de développement durable. Il a obtenu et maintenu plusieurs certifications reconnues, ce qui souligne son leadership en environnement et sa volonté d'intégrer ces principes dans ses infrastructures et services. Certification Communauté bleue – obtenue par le Collège (premier cégep).	0	2	3			

			• Certification LEAF – obtenue pour les services alimentaires du campus de Saint-Jérôme. • Certification Cégep vert, niveau excellence						
	🏠 Date de réalisation d'un bilan carbone pour chacun des campus	• Réalisation d'un bilan carbone au plus tard le 30 juin 2025	Un bilan carbone a été établi pour évaluer l'empreinte écologique du Collège (trois campus). Les recommandations du plan d'action visant la réduction des gaz à effet de serre sont mises en œuvre progressivement à travers des projets pilotes, ce qui permet un passage concret à l'action et une application complète des mesures prévues. Ces efforts sont complétés par des actions opérationnelles, comme l'implantation de systèmes de tri et de recyclage, la promotion du zéro déchet et la réorganisation des méthodes de travail visant à limiter l'utilisation du papier. L'ensemble de ces initiatives illustre un engagement cohérent et global du Collège envers la durabilité, combinant certifications, infrastructures responsables et pratiques environnementales concrètes.	-	30 juin 2025	2023			
⚙️ Promouvoir des comportements écoresponsables	🏠 Part modale ⁹ des transports alternatifs	• Atteinte d'une part modale de 30 %	Le Collège a franchi d'importantes étapes dans la mise en œuvre de son plan de mobilité durable, réalisé en collaboration avec la firme MOBA (Mobilité alternative) et la Ville de Saint-Jérôme. Un diagnostic complet a d'abord été établi pour les trois campus et l'Institut du véhicule innovant, établissant une part modale de départ de 27 %, servant d'indicateur de suivi.	27 %	30 %	38 %			

⁹ Répartition en % des différents modes de déplacements vers et des lieux de travail (moyens de transport alternatif et individuel).

			À la suite de ce diagnostic, un plan de mobilité institutionnel a été rédigé et une première mesure a été mise en œuvre, notamment le covoiturage et l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques. Des sondages annuels ont permis de suivre l'évolution des habitudes de déplacement de la communauté collégiale, révélant année après année une légère amélioration de la part modale. Des efforts concrets ont également été déployés pour favoriser la mobilité active, dont l'installation de huit nouveaux supports à vélos et l'ouverture d'un abri sécurisé appelé « la station ». Le Collège prévoit poursuivre ces initiatives afin de continuer à mesurer et à encourager l'adoption de modes de transport durables.						
	🚩 Nombre d'activités de mobilisation parascolaires en développement durable	• Réalisation de 20 activités par année	Le Collège a mené de nombreuses initiatives de sensibilisation et de mobilisation en matière de développement durable, ce qui démontre un engagement soutenu envers la communauté collégiale sur ses différents campus. Une programmation d'activités variées a été offerte tout au long des années, notamment lors des semaines de la Terre, de la réduction des déchets et des journées institutionnelles pour le climat. Le plan de communication du comité de développement durable a été élaboré et mis en œuvre, favorisant la diffusion interne et externe des actions du Collège. Par ailleurs, les comités de développement durable des Centres collégiaux de Mont-Laurier et de	Il n'était pas réaliste de comptabiliser le nombre exact d'activités, compte tenu de la taille et de la diversité de l'organisation.					

			Mont-Tremblant ont continué d’animer la vie étudiante au moyen de diverses initiatives, dont des marches pour le climat et la diffusion de communications de sensibilisation sur le tri et l’écoresponsabilité. Enfin, la création de l’Escouade verte, en remplacement du comité Planète, a permis de structurer les efforts de promotion et d’éducation environnementale afin de consolider la culture du développement durable au sein de la communauté collégiale.						
	🚩 Nombre de participantes et de participants à des activités de mobilisation parascolaires en développement durable	• Participation de 500 personnes aux activités	La participation de la communauté collégiale aux activités demeure une préoccupation particulière, car le Collège souhaite qu’elle soit encore plus importante. Ce dernier s’est concentré sur la diversité et la qualité des activités plutôt que sur leur quantité.						
	🚩 Création d’un fonds vert	• Financement d’un projet	Le Fonds vert du Cégep de Saint-Jérôme a franchi plusieurs étapes importantes vers sa mise en œuvre. Six actions structurantes ont été réalisées ou amorcées afin d’assurer sa création, son financement et sa visibilité. La structure du futur fonds a d’abord été élaborée et validée par le comité de direction, en collaboration avec le Service des finances et la Fondation du Cégep de Saint-Jérôme. Des mécanismes de financement internes ont ensuite été mis en place, y compris la décision d’allouer 1 \$ versé aux horodateurs des stationnements au Fonds vert. D’autres sources innovantes de financement ont été recensées, telles que la compensation	0	1	2			

			carbone, le recyclage du métal et les dons de mobilier. Enfin, un plan de communication a été établi et déployé. Deux projets étudiants ont été retenus et financés : l'achat de chandails pour souligner le travail de l'équipe de récupération et l'installation de supports à vélos dans les halls d'entrée des trois résidences étudiantes.						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Projet porteur 3.2 : Devenir un incubateur de solutions en développement durable

Objectifs	Indicateurs	Résultats attendus	Résultats obtenus	Valeurs					
				Départ	Cible	Arrivée			
⌘ Collaborer avec des partenaires de la région et des chefs de file en développement durable	⚠ Nombre de projets en développement durable réalisés en collaboration avec un partenariat	• Réalisation de dix projets	Le Collège poursuit une approche intégrée qui allie recherche appliquée, innovation technologique et développement durable. Les actions menées démontrent un engagement fort dans la transition écologique, la formation de la main-d'œuvre et le développement de partenariats structurants avec les milieux industriel, municipal et collégial. En voici quelques exemples : • Réflexion sur la transformation de la bibliothèque (en collaboration avec la Ville de Saint-Jérôme). • Plateforme de développement durable pour la valorisation des composites thermodurcissables.	4	10	Plus de 13			

			• Sensibilisation des responsables de parcs de camions à l'utilisation des véhicules électriques. • Trois ententes de partenariats de recherche sur l'impression 3D et les composites thermoplastiques. • Partenariats de recherche sur la polymérisation des matrices. • Ajout de six nouveaux essais à la certification ISO 17025. • Participation à des projets dans le cadre du Programme d'aide à la recherche et au transfert. • Réduction du nombre de guides d'apprentissage imprimés invendus. • Projet « Flotte rechargeable – Camions lourds ». • Participation à l'événement Saint-Jérôme Branché 2022 (mobilité durable et électrification des transports). • Diagnostic des besoins de formation concernant les métiers de la mobilité électrique (avec Élexpertise et Propulsion Québec). • Travaux pour l'offre d'un diplôme d'études collégiales en <i>Technologie de véhicule électrique</i> (collaboration intercollégiale).						
⌘ Intégrer l'enseignement relatif à l'environnement (ERE) et au développement durable (DD)	⚠ Pourcentage des programmes ayant un cours obligatoire qui intègre 25 % d'ERE et de DD dans leur contenu	• Atteinte d'un taux de 50 % des programmes	Les actions entreprises visent à renforcer l'intégration de l'éducation relative à l'environnement (ERE) dans les programmes d'études. Le recensement des cours intégrant des notions de développement durable a été réalisé dans	0	50 %	62,5 %			

			l'ensemble des campus et programmes. Cette démarche s'inscrit dans un processus structuré qui comprend la création d'un groupe de travail représentatif et la participation active aux travaux d'écologisation des cégeps menés par la Fédération des cégeps et Cégep vert du Québec. Les échanges au niveau provincial ont permis de communiquer de bonnes pratiques et d'enrichir la réflexion institutionnelle. Certaines actions, comme la mise en place de sondages annuels sur les programmes, ont été reportées afin de rallier l'adhésion des départements avant leur déploiement complet.						
	🚩 Date de dépôt d'une analyse pour l'offre d'une formation en ERE et DD	• Réalisation de l'analyse au plus tard le 30 juin 2023	Les démarches menées visent à renforcer l'intégration de l'éducation relative à l'environnement (ERE) dans les programmes d'études et à diversifier l'offre de formation liée au développement durable. Le Collège a tenu des rencontres avec des acteurs régionaux afin d'évaluer la faisabilité d'une attestation d'études collégiales en agriculture biologique au Centre collégial de Mont-Laurier. Une boîte à outils pédagogiques a été conçue pour soutenir le personnel enseignant souhaitant intégrer l'ERE à ses cours. Parallèlement, l'intégration d'éléments environnementaux se poursuit dans le cadre de la refonte de programmes, notamment en <i>Gestion de commerce</i> et en <i>Techniques de gestion et d'intervention en loisir</i>. Des formations et ateliers ont également été offerts afin de soutenir cette transition pédagogique.						

			Plusieurs initiatives liées au développement durable ont été amorcées : des ateliers sur l'utilisation des véhicules électriques ont été développés et offerts, des capsules et activités de sensibilisation au tri et à la réduction des déchets ont touché plusieurs centaines de participantes et participants, et certaines notions de développement durable ont été intégrées dans les programmes de formation.						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Des projets créatifs et audacieux

La formation, la recherche et l'internationalisation permettent le développement des savoirs et l'avancement de la société. Le Cégep de Saint-Jérôme continue de développer des formations ouvertes sur le monde, diversifiées et ancrées dans la réalité étudiante. Encourager et soutenir les pratiques pédagogiques innovantes, mettre sur pied des environnements qui favorisent les situations d'apprentissage authentiques et concrètes. En misant sur la synergie et la concertation, le Collège souhaite accroître ses activités de recherche et ses activités internationales. Élargir les champs d'intérêt et faire émerger de nouvelles collaborations où l'expérience de la communauté côtoie l'énergie et la créativité étudiantes pour l'avancement commun. Reconnaître et faire briller les expertises variées partout dans le monde. Soutenir la mobilité internationale et faciliter l'intégration des étudiantes et des étudiants étrangers pour enrichir notre expérience. Oser l'audace et la créativité pour progresser dans un monde ouvert et en mouvance.



Projet porteur 4.1 : Innover dans la formation

Objectifs	Indicateurs	Résultats attendus	Résultats obtenus	Valeurs					
				Départ	Cible	Arrivée			
⚙️ Offrir des possibilités de perfectionnement aux enseignantes et aux enseignants	⚙️ Niveau de participation à des activités de perfectionnement et de développement professionnel	Atteinte de 325 personnes participantes	Au cours de la période considérée, plusieurs initiatives ont été mises en œuvre pour soutenir la formation ainsi que le perfectionnement du personnel enseignant et enrichir l'offre pédagogique. Plus d'une dizaine d'enseignantes et enseignants ont participé à un parcours crédité offert par PERFORMA. Des ateliers de pédagogie	282	325	741			

			inclusive ont été offerts dans les trois campus, accompagnés d'un groupe de réflexion sur l'évaluation inclusive, d'une rubrique régulière dans l'infolettre et d'un épisode de balado sur l'inclusion en action. Une conférence sur le sentiment d'efficacité personnelle et des ateliers sur la gestion de classe ont également été proposés, touchant un large public. Par ailleurs, des formations sur les pratiques pédagogiques numériques ont été données grâce à Éductive.						
⚙️ Offrir des formations qui répondent aux intérêts des étudiantes et des étudiants ainsi qu'aux besoins de la région	⚠️ Taux d'attraction moyen par secteur	Atteinte d'un taux de 75 % au secteur préuniversitaire et de 50 % au secteur technique	Le Collège a intensifié ses efforts afin de promouvoir et d'enrichir son offre de formation. De nombreux plans de promotion de programmes ont été réalisés, bien plus qu'au cours du dernier plan stratégique. Un plan de recrutement global et des plans précis ont été produits pour les programmes du secteur régulier et de la formation continue, complétés par l'implantation de la marque EXPLORE afin de mettre en lumière la vie collégiale, les espaces et les programmes. Le comité de recrutement a ciblé les programmes à fort potentiel et mis en place des campagnes de recrutement numérique adaptées. Plusieurs nouvelles offres de formation ont été lancées : Au Centre collégial de Mont-Laurier, une cohorte a commencé le programme <i>Soins infirmiers</i> (180.B0) en hiver 2023, et l'attestation d'études collégiales (AEC) <i>Intégration à la profession d'infirmière au</i>	Secteur préuniversitaire 64 % Secteur technique 53 %	Secteur préuniversitaire 75 % Secteur technique 50 %	Secteur préuniversitaire 65 % Secteur technique 51 %			

			Québec a réuni une première cohorte de 18 étudiantes et étudiants. • Au Centre collégial de Mont-Tremblant, le programme <i>Génie civil</i> a accueilli 13 participantes et participants en février 2024, et 10 personnes sont toujours inscrites à la fin de l'année scolaire. Le programme AEC en <i>Éducation à l'enfance</i> est offert en mode individualisé et à distance. • L'implantation des nouveaux programmes <i>Techniques de physiothérapie</i> et <i>Techniques d'inhalothérapie</i> a été réalisée avec succès. • Une demande pour un nouveau programme crédité en électrification des transports est en préparation en collaboration avec les cégeps de Shawinigan et de Trois-Rivières. Enfin, pour susciter l'intérêt des élèves du secondaire à l'égard des programmes techniques, sept ateliers d'introduction aux matériaux composites ont été organisés, ciblant un total de plus de 200 élèves de trois écoles différentes, en vue d'aiguiller les futures personnes étudiantes vers le programme <i>Génie des matériaux composites</i>.						
	⚠ Nombre de comités consultatifs impliquant les partenaires du marché du travail	• Atteinte de 15 comités	Le comité consultatif du programme <i>Technologie de la mécanique du bâtiment</i> a été mis en place, mais le déménagement prévu au Collège Ahuntsic ne se fera pas; d'autres partenariats sont à envisager. Les	0	15	Plus de 60			

			programmes <i>Techniques d'inhalothérapie</i> et <i>Techniques de physiothérapie</i> ont été mis en place en collaboration avec les partenaires du milieu. Par ailleurs, les membres du personnel apportent leur voix et représentent le Collège au sein de plus de 60 organismes, institutions, tables de concertation, etc., la plupart réunissant des acteurs du marché du travail.						
⚡ Déployer l'offre de formation à distance	🏠 Nombre de formations offertes	• Atteinte de trois formations	Le Collège a démontré sa capacité à offrir l'ensemble des programmes à distance pendant la pandémie et poursuit des réflexions pour développer une offre de formations à distance. Plusieurs cohortes d'attestations d'études collégiales (AEC) à distance ou en mode individualisé ont démarré : <i>Courtage immobilier résidentiel</i> , <i>Techniques d'éducation à l'enfance</i> et <i>Gestion de commerce</i> . Le développement d'une offre de formation en entreprise sous forme de capsules asynchrones est en cours depuis 2022, avec la mise en place de la plateforme Lära. Les premières capsules étaient prévues pour l'automne 2023. Des AEC à distance sont en préparation pour répondre aux besoins des étudiantes et étudiants dans le cadre de la stratégie gouvernementale « Opération main-d'œuvre ».	1	3	Plus de 3	●		
	🏠 Nombre de personnes inscrites	• Atteinte de 125 personnes		25	125	100 % à distance : 499 Formule hybride : 269	●		

⚙ Offrir un environnement éducatif fondé sur des situations d'apprentissage authentiques	🏠 Nombre de projets fondés sur un contexte d'apprentissage authentique	• Atteinte de 20 projets	Le Centre collégial de Mont-Tremblant a démarré de nouveaux programmes, dont un en partenariat avec l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec en <i>Techniques de gestion hôtelière</i> . Des projets d'apprentissage en milieu de travail ont été mis en place pour les attestations d'études collégiales en <i>Retraitement des dispositifs médicaux</i> et en <i>Techniques d'éducation à l'enfance</i> . De nouvelles intégrations sont en développement. La réalité virtuelle a été expérimentée comme outil pédagogique par certains départements, avec le soutien du Co-lab numérique. Des initiatives liées à l'intelligence artificielle ont été diffusées via un balado éducatif. Plusieurs programmes ont déployé des projets d'apprentissage authentique, notamment en éducation à l'enfance, éducation spécialisée, gestion et intervention en loisir, et gestion d'établissement de restauration, faisant intervenir sorties pédagogiques, équipements technologiques et aménagements conformes au marché du travail.	12	20	Plus de 20				
--	--	--	--	----	----	------------	------------------------	--	--	--

Projet porteur 4.2 : Développer et structurer la recherche

Objectifs	Indicateurs	Résultats attendus	Résultats obtenus	Valeurs					
				Départ	Cible	Arrivée			
⚙️ Mettre en œuvre des projets de recherche dans des champs d'intérêt variés	📈 Nombre de projets de recherche en cours en partenariat	Atteinte de 64 projets	Voici quelques exemples : <u>Centre de développement des composites du Québec (CDCQ)</u> - Plusieurs projets en valorisation des composites thermodurcissables et thermoplastiques à fibres longues ont été menés, faisant intervenir 8 partenaires et 9 projets financés par le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. - La plateforme de valorisation des matériaux composites a été acquise et déployée pour favoriser le partage des gisements et détourner les matières des sites d'enfouissement. - Intégration d'élèves et du personnel enseignant: 6 élèves rémunérés et 3 membres du personnel enseignant ont participé aux projets. 53 membres de la communauté étudiante ont été sélectionnés pour des activités de diffusion et de démonstration. <u>Institut du véhicule innovant (IVI)</u> - Développement de projets en aéronautique (5 projets) et en véhicules autonomes (3 projets).	0	64	139			

			• Activité de recherche dans l'industrie minière avec Nouveau Monde Graphite. <u>Projets interinstitutionnels</u> • Deux projets de recherche confirmés avec le Collège Dawson et l'Université de Sherbrooke. • Projets hors Québec : 3 projets de recherche et 29 missions d'aide technique. • Collaboration avec l'Association québécoise de pédagogie collégiale, la Cellule intégrée de recherche, d'innovation et de formation, l'Université du Québec à Trois-Rivières, le Centre national en électrochimie et en technologies environnementales, les cégeps de Shawinigan et Trois-Rivières, et l'École de technologie supérieure. <u>Autres initiatives</u> • Participation à l'enquête nationale sur la santé mentale étudiante. • Déploiement de la campagne « Vous cherchez, on trouve ». • Formation et mobilisation : plusieurs centaines de jeunes ont participé à des activités de formation et d'information, et plusieurs enseignantes et enseignants interviennent dans les projets.						
🚩	Nombre d'activités de transferts technologiques, de formation, de soutien ou communications réalisées	• Atteinte de 25 activités	Liste non exhaustive : • Activités de soutien à la communauté de recherche : 4. • Activités de formation : 2. • Activités de communication par le Service de la recherche : 3.	0	25	112			

			• Activités de transfert de technologie avec des partenaires : 76. • Activités de formation, de soutien ou de communication lors de conférences/colloques : 10. • Activités de diffusion hors CCTT : 6 communications internationales/nationales détaillées. • Activités de soutien, communication ou formation (autres) : 11 (9 communications + 2 formations).						
	🏠 Revenus tirés de projets	• Atteinte de 3,4 millions de dollars de revenus	Hors centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT) : 2 587 941 \$. Centre de développement des composites du Québec : 7 981 684 \$ Institut du véhicule innovant : 13 643 105 \$ <i>Note : En 2019, lorsque la cible a été établie, elle portait précisément sur la recherche effectuée hors des CCTT. Toutefois, il est désormais plus pertinent de mesurer l'ensemble des revenus liés aux projets de recherche appliquée afin de dresser un portrait juste et représentatif pour le Collège.</i>	2,1 M\$	3,4 M\$	24,2 M\$			
⚙️ Optimiser les pratiques de gouvernance et la gestion des projets de recherche	🏠 Nombre de mécanismes de communication et de concertation mis en place ou actualisés	• Mise en place ou actualisation de 10 mécanismes	Voici une liste non exhaustive des mesures mises en place par le Collège : • Comité directeur de la recherche – mis en place. • Stratégie institutionnelle de gestion des données de recherche – rédigée et diffusée.	6	10	Plus de 10			

			• Politique de la recherche unifiée – adoption qui abroge les trois politiques précédentes. • Procédure de gestion des plaintes liées à l'éthique – adoptée. • Procédure de gestion des allégations de manquement à la conduite responsable – adoptée. • Comité de pilotage pour les projets de recherche hors centres collégiaux de transfert de technologie – rencontres mensuelles de suivi financier mises en place. • Outil de gestion des infrastructures et équipements de l'Institut du véhicule innovant (IVI) – mis au point et opérationnel. • Optimisation des processus administratifs et opérationnels à l'IVI – améliorations apportées (achats, facturation des équipements).						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

Projet porteur 4.3 : Intensifier le développement international

Objectifs	Indicateurs	Résultats attendus	Résultats obtenus	Valeurs					
				Départ	Cible	Arrivée			
⌘ Diversifier la population étudiante en recrutant des personnes à l'étranger	⚠ Nombre de partenariats mis en place avec des écoles étrangères	Conclusion de deux partenariats	Voici une liste non exhaustive des ententes de partenariat signées : - Haute École provinciale de Hainaut Condorcet (Belgique) : échange de stagiaires en techniques humaines. - Ensemble scolaire Saint-Cyr (France) : envoi de stagiaires en <i>Techniques d'éducation spécialisée</i>. - Université de Montpellier (France) : échange de stagiaires en <i>Technique d'intégration multimédia</i> et session entrante/sortante. - Université Grenoble-Alpes (France) : échange de sessions entrant-sortant pour le programme <i>Sciences humaines</i>. - Ensemble scolaire Immaculée Conception (France) : stages sortants, programme <i>Techniques d'éducation spécialisée</i>.	0	2	20			
	⚠ Nombre d'étudiantes et d'étudiants internationaux	Atteinte de 50 étudiantes et étudiants	Le Collège a mis en place une stratégie globale de recrutement et d'accueil : adoption du guide d'application de la Politique institutionnelle des activités internationales, accroissement de la visibilité à l'international via le Service des communications et du recrutement, embauche d'un conseiller à la mobilité, et collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de	25	50	73			

			l'Intégration ainsi que le Centre intégré de santé et de service sociaux des Laurentides à l'égard du programme d'intégration à la profession infirmière destiné aux étudiantes et étudiants internationaux. Le recrutement a été intensifié grâce à ce qui suit : plus de 500 demandes d'information traitées, deux missions en France et rencontre de 400 personnes lors de quatre salons, 13 rencontres dans des lycées français, deux rencontres virtuelles (259 participations), une visite d'école d'ingénierie à Paris et une première mission conjointe ciblant des programmes en difficulté. L'accueil et le suivi des étudiantes et étudiants internationaux ont été structurés en six étapes : rencontres virtuelles préalables, courriel informatif, accueil à l'aéroport, visites de familiarisation, formations culturelles et suivis ponctuels. L'offre de double diplomation a été bonifiée pour certains programmes.						
⌘ Consolider l'internationalisation de la formation ¹⁰	⚠ Nombre de programmes actualisés ayant intégré une ou des dimensions internationales	• Atteinte de 10 programmes	Le Collège a favorisé le transfert d'expertise à l'international, notamment dans le cadre du projet CLEFS (Communautés Locales d'Enseignement pour des Femmes et des filles en Santé) au Mali : animation de webinaires, recensement des ressources et échanges avec le Département de soins infirmiers. Une entente avec le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava a permis l'envoi de stagiaires en techniques humaines. Des sessions de travail sur	0	10	6			

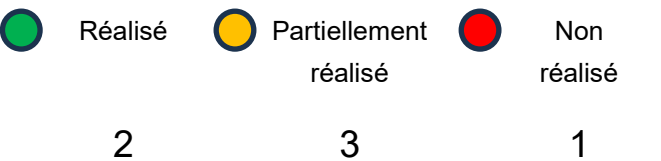
¹⁰ Dans ce cas, la mobilité internationale est comprise dans le concept de l'internationalisation de la formation.

			l'internationalisation de la formation ont été organisées : pour <i>Sciences humaines</i> (Université Grenoble-Alpes), <i>Travail social</i> (mobilité entrante et sortante) et <i>Gestion et intervention en loisir</i> (stages en France et dans l'Ouest canadien). Des échanges virtuels ont aussi été mis en place pour les étudiantes et étudiants en anglais langue seconde. Certains programmes, comme <i>Techniques d'éducation spécialisée</i> et <i>Techniques d'intégration multimédia</i>, ont intégré une dimension internationale dans leur enseignement. Enfin, le Département de soins infirmiers a accueilli une délégation malienne, renforçant les échanges et le développement de collaborations pédagogiques internationales.					
	🏠 Nombre de projets de mobilité internationale réalisés	• Réalisation de six projets par année	Le Collège a intensifié ses actions pour favoriser la mobilité et l'accueil d'étudiantes et étudiants internationaux. Plusieurs partenariats ont été établis avec des écoles et universités en France, en Belgique, au Guatemala et en Inde, permettant des échanges, stages et courts séjours. Des mobilités individuelles et de groupe ont été réalisées dans les programmes de <i>Sciences humaines</i>, <i>Génie des matériaux composites</i>, <i>Techniques d'éducation spécialisée</i> et <i>Techniques de gestion et comptabilité</i>. Des initiatives ont aussi été mises en place pour structurer l'accueil et le suivi des étudiantes et étudiants internationaux, malgré certains projets reportés en raison de la pandémie.	4	30	Direction des études : 48 Direction de la vie étudiante : 6 Total : 40		
	🏠 Nombre d'étudiantes et d'étudiants sensibilisés	• Augmentation de 20 %	Le nombre d'étudiantes et d'étudiants sensibilisés correspond principalement aux	Cet indicateur n'a pas été suivi. En effet, il n'était pas possible de				

			personnes ayant été informées des possibilités de mobilité internationale, ainsi qu'à celles ayant vécu cette expérience.	calculer une augmentation de 20 % à partir d'une donnée inconnue.					
⚙️ Faire rayonner notre expertise à l'international	🏠 Nombre de projets de transfert d'expertise déposés, développés ou réalisés	• Réalisation de deux projets	Voici une liste non exhaustive : • Projet CLEFS (Communautés locales d'enseignement pour les femmes et les filles en santé). • Projets de l'Institut du véhicule innovant avec entreprises étrangères : CAFU (Émirats arabes unis) et Alstom (France) – lancement de projets faisant intervenir des organisations étrangères. • Projet AGIR (Aligner, Gérer, Innover, Rallier) en Côte d'Ivoire et en Guinée – proposition déposée en collaboration avec l'Université de Sherbrooke et la Fondation Paul Gérin-Lajoie. La proposition n'a pas été retenue. • Projet d'appui à des services de santé adaptés au genre et équitables (PASSAGE). • Compétences pour l'emploi en tourisme et en hôtellerie en Haïti (CETHH). • Discussions / missions exploratoires : partenariat avec l'Université de santé internationale de l'Université de Montréal pour un projet au Bénin et une mission en Guinée destinée à dénicher de futurs partenariats. • Mission Europe / projets en électrification des transports – deux projets menés avec des organisations étrangères.	1	2	8			

Une culture numérique partagée

Les technologies numériques modifient notre façon d’apprendre, de travailler, de communiquer. Le Cégep de Saint-Jérôme entend investir pour retrouver sa place dans une ère où le numérique est omniprésent. Déployer une stratégie d’intégration du numérique dans les programmes, diversifier les modes de formation en intégrant les nouvelles technologies à des pratiques innovantes. Le Collège soutiendra et accompagnera les personnes afin qu’elles utilisent de façon optimale, responsable et sécuritaire les outils à leur disposition. Mettre le numérique de l’avant pour le développement des savoirs et des compétences.



Projet porteur 5.1 : Développer un environnement numérique au service de la collectivité

Objectifs	Indicateurs	Résultats attendus	Résultats obtenus	Valeurs					
				Départ	Cible	Arrivée			
⚙️ Déployer des outils et technologies numériques accessibles	⚙️ Taux de satisfaction des utilisatrices et des utilisateurs quant à la disponibilité des outils et à leur facilité d'utilisation	Atteinte d'un taux de 90 %	Bien avant la pandémie, le Collège avait déjà plusieurs projets visant à améliorer son environnement numérique. Tout s’est accéléré dès mars 2020. Vu la transition vers le télétravail et les études à distance, le Service des technologies de l’information (SRTI) et le Service des ressources didactiques (SRD) ont rapidement déployé des outils pour soutenir le personnel et la communauté étudiante. Le déploiement de	-	90 %	-			

			Microsoft Teams a été intensifié, et tous les membres du personnel enseignant ont été munis d'un ordinateur portable. Les besoins des étudiantes et étudiants ont également été pris en compte. Un site de soutien pour l'enseignement à distance (eadcstj.ca) a été créé afin d'offrir une assistance technique, pédagogique et didactique, y compris un module de clavardage, des ressources, des vidéos et des formations. Par la suite, le Collège a mis en place la structure du Co-lab numérique et constitué une équipe consacrée à l'accompagnement de la communauté. D'autres mesures ont été réalisées, telles que le déploiement du Wi-Fi dans tous les pavillons, centres et résidences étudiantes. Plusieurs projets ont également vu le jour : optimisation du système de prêt électronique, enrichissement de la collection de documents numériques, déploiement de solutions informatiques visant à réduire l'utilisation du papier, amélioration des systèmes de visioconférence dans plusieurs salles de réunion, etc. Ces initiatives, menées par différents services et directions à des moments variés, rendent difficile le calcul d'un taux de satisfaction précis. Toutefois, le Collège demeure attentif aux préoccupations des utilisatrices et utilisateurs lors du déploiement de nouveaux outils.						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

			Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan de transformation numérique de l'enseignement supérieur du gouvernement du Québec, le Collège, sur la base des critères définis par le ministère, obtient un indice de maturité numérique de 3 sur 5.						
	🚩 Nombre annuel d'incidents	• Diminution de 10 % par année	-	Le suivi de cet indicateur a été particulièrement complexe au cours des six dernières années. Le Collège a donc choisi de ne pas présenter de résultat dans le bilan final, car les données disponibles ne sont pas suffisamment fiables ni représentatives de la réalité.					
⚙️ Développer un environnement numérique sécuritaire	🚩 Nombre de normes et de pratiques en matière de sécurité de l'information mises en place	• Mise en place des 35 normes fixées par le gouvernement du Québec ¹¹	Ce sont finalement 43 mesures et sous-mesures que le Collège a dû suivre tout au long des six dernières années. Voici un résumé : 1. Recours à des versions de systèmes d'exploitation prises en charge • 1.1 Inventaire des actifs : réalisé. • 1.2 Serveurs désuets – plan de rehaussement/délestage : réalisé. • 1.3 Serveurs désuets – plan d'atténuation : réalisé. • 1.4 Postes de travail désuets – plan de rehaussement/délestage : réalisé partiellement. • 1.5 Postes de travail désuets – plan d'atténuation : initiative réalisée.						

¹¹ Le nombre de normes peut varier et est intimement lié à la stratégie et au plan de transformation numérique du gouvernement du Québec.

			• 1.6 Appareils mobiles désuets : initiative réalisée. • 1.7 Équipements de télécommunication désuets : initiative réalisée. 2. Mise à jour des actifs et installation des rustines • 2.1 Détection des vulnérabilités : initiative réalisée. • 2.2 Correctifs sur serveurs : initiative réalisée. • 2.3 Correctifs sur postes de travail : initiative réalisée. • 2.4 Correctifs sur appareils mobiles : initiative réalisée partiellement (réalisation à 90 %, certains appareils manquent d'espace). • 2.5 Télétravail – stratégie de mise à jour automatisée : réalisée. • 2.6 Télétravail – validation de conformité des postes non gérés : non commencée. 3. Solution antivirus • 3.1 Antivirus sur serveurs : installation réalisée partiellement. • 3.2 Antivirus sur postes de travail : installation réalisée. 4. Authentification multifacteur • 4.1 MFA pour accès Internet : initiative réalisée. 5. Sauvegarde et reprise après incident • 5.1 Isolation des sauvegardes : initiative réalisée. • 5.3 Stratégie de sauvegarde quotidienne : initiative réalisée.						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

			• 5.4 Exercices de recouvrement périodiques : initiative réalisée. 6. Sécurisation des courriels • 6.1 Solution de courriel sécurisé : initiative réalisée. • 6.2 Sensibilisation sur les échanges confidentiels : initiative réalisée partiellement. 7. Vulnérabilités des actifs accessibles Internet • 7.1 Balayage externe : initiative réalisée. • 7.2 Processus de correction continue : initiative réalisée. 8. Surveillance continue des authentifications • 8.1 Journalisation des accès : initiative réalisée. • 8.2 Détection et blocage de connexions anormales : -initiative réalisée. 9. Dispositif Captcha • 9.1 Authentification protégée par Captcha : initiative réalisée. 10. Notification d'accès ou changements de compte • 10.1 Notifications aux citoyens : ne s'applique pas. 11. Transmission de données sensibles par le citoyen • 11.1 Service sécurisé pour citoyens : initiative réalisée. 12. Campagnes de simulation à l'hameçonnage						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

			• 12.1 Campagnes d’hameçonnage : initiative non commencée. 13. Consignes en cas de menaces • 13.1 Directive interne pour menaces : initiative réalisée. 14. Gestion des accès employés • 14.1 Processus ajout/révision/retrait des accès : initiative réalisée. • 14.2 Accès à privilèges élevés/administrateurs : initiative réalisée. • 14.3 Journalisation des accès : initiative réalisée partiellement (aucune centralisation). 15. Formation des employées et employés • 15.1 Plan de formation continue en cybersécurité : initiative réalisée. 16. Journalisation des événements de sécurité • 16.1 à 16.3 Journalisation et conservation des journaux : initiative non commencée (installation de Sentinel prévue). • 16.4 Accessibilité des journaux pour CGCD : ne s’applique pas. 17. Documentation des infrastructures • 17.1 Documentation centralisée : initiative réalisée. • 17.2 Mise à jour et révision annuelle : initiative réalisée. 18. Gestion sécuritaire des appareils mobiles • 18.1 à 18.3 Préalables, mesures de protection, politique et sensibilisation : initiative non commencée.						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

			Plusieurs autres initiatives ont été entreprises pour renforcer la gouvernance et la sécurité de l'information. La politique de gestion de la sécurité de l'information a été adoptée, et la campagne de sensibilisation « Qui ne risque rien va bien » a été déployée. Le Règlement n° 20 (Utilisation des ressources informationnelles) et le Code de conduite sur l'utilisation des réseaux télématiques ont été mis à jour, intégrant également la gouvernance d'Office 365 et de l'infonuagique. La gestion documentaire progresse : le plan de classification est terminé, le calendrier de conservation approuvé par Bibliothèque et Archives nationales du Québec. Un outil en ligne pour les demandes de documents archivés a été déployé. Un groupe pilote a été mis en place pour le déploiement de la gestion électronique des documents sur SharePoint.						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Projet porteur 5.2 : Contribuer au développement des compétences numériques

Objectifs	Indicateurs	Résultats attendus	Résultats obtenus	Valeurs					
				Départ	Cible	Arrivée			
⚙️ Accompagner et former à l'utilisation des technologies numériques	📈 Nombre moyen d'heures de formation offertes	• Atteinte de 240 heures en moyenne par année	Le Collège a développé et offert un ensemble de formations et de capsules sur le numérique au personnel, couvrant les outils Teams, Zoom, VIA, SharePoint, M365 et la gestion documentaire. Le Co-lab numérique a conçu un programme de formation continue et a mis en place un parcours de formation accessible en ligne. Des capsules supplémentaires ont été diffusées sur le site de l'enseignement à distance. Une campagne de sensibilisation sur les bonnes pratiques en matière de mots de passe a été menée et un accompagnement technopédagogique individualisé a été offert à quelques enseignantes et enseignants sur l'utilisation de tablettes et d'outils numériques.	0	15	Plus de 16 projets			
	📈 Nombre de participantes et participants aux activités de soutien	• Atteinte de 30 participants en moyenne par semaine							
	📈 Taux de satisfaction moyen des utilisatrices et utilisateurs	• Atteinte d'un taux moyen annuel de 4,5 % sur 5 %							
	📈 Nombre de conseils numériques et technopédagogiques offerts	• Atteinte de 20 conseils en moyenne par semaine							
⚙️ Favoriser les projets de transformation numérique	📈 Nombre de nouveaux projets de transformation numérique	• Réalisation de 15 nouveaux projets	Au cours de la période, plusieurs initiatives majeures ont été réalisées en vue de soutenir l'enseignement, le personnel et les opérations du Collège, particulièrement en réponse aux besoins liés à la pandémie. L'achat d'ordinateurs, de tablettes, de logiciels et d'applications, ainsi que le déploiement d'une plateforme d'enseignement à distance, ont permis d'assurer la continuité pédagogique. Le						

			nouveau site Internet du Collège a été migré avec succès, et la deuxième phase de refonte du site de la formation continue, services aux entreprises et international a été mise en ligne. Plusieurs logiciels ont été installés afin d’améliorer la gestion des demandes de personnel, de remboursement de frais et de paiement. Le déploiement de la gestion électronique des documents dans SharePoint est globalement terminé. L’utilisation du numérique a été accrue à travers de nombreux projets : automatisation de processus, amélioration de plateformes comme Moodle et Koha, création de contenus multimédias (balado, formations, capsules), accompagnement technopédagogique, mise en place d’écrans interactifs et uniformisation de l’affichage sur les imprimantes multifonctions. L’habitude de proposer des activités webdiffusées, comme des événements institutionnels, des conférences et des cérémonies, est bien installée. Enfin, certaines initiatives prévues, comme le module de perfectionnement dans le système de paie Gérési, ont été suspendues après analyse, les outils actuels répondant actuellement aux besoins.						
⚙ Responsabiliser la communauté collégiale dans l’utilisation du numérique	📈 Pourcentage d’employées et d’employés formés à l’utilisation responsable du numérique	• Formation de 100 % des employées et employés	Le Co-lab numérique a consolidé son offre de services : information et soutien fonctionnel sur les outils numériques, accompagnement dans la création de documents numériques, conseils	0	100 %	100 %			

	🔥 Nombre d’initiatives de sensibilisation annuelles ¹²	• Réalisation de trois initiatives en moyenne par année	technopédagogiques, formation pour le personnel et les étudiantes et étudiants, création de ressources numériques, et contribution à l’innovation technopédagogique (enseignement comodal, réalité virtuelle, veille technologique, logiciels spécialisés). Les activités de sensibilisation se sont poursuivies. La campagne « Qui ne risque rien va bien... », comprenant des capsules de sensibilisation, comme celles liées à la formation obligatoire, est diffusée sur le site intranet et promue dans l’infolettre. Le Collège n’a pas réussi à comptabiliser le nombre d’initiatives. Cependant, elles sont nombreuses et ont permis la formation de l’ensemble du personnel.						
--	---	---	---	--	--	--	--	--	--

¹² Les initiatives de sensibilisation peuvent être des publications, des activités de promotion, des formations, des ateliers, des conférences, etc.

Une agilité au service de la collectivité

Réagir rapidement aux changements constitue un défi pour les grandes organisations. Le Cégep de Saint-Jérôme veut développer son agilité pour être plus efficace et favoriser les succès. Cette volonté passe par la nécessité d’alléger les processus et de faire preuve de souplesse, continuellement. Travailler dans un environnement exigeant et de plus en plus complexe nous amène à développer de nouvelles pratiques de collaboration et de communications fondées sur la confiance, la reconnaissance et le partage. La cohésion, la continuité, la coopération et nos valeurs partagées seront les moteurs de ces nouvelles pratiques. Le Collège souhaite être reconnu pour sa capacité d’adaptation à son milieu et son ouverture à la collectivité. Travailler autrement pour évoluer et se démarquer.



Projet porteur 6.1 : Mettre en place des pratiques favorisant une plus grande agilité du travail

Objectifs	Indicateurs	Résultats attendus	Résultats obtenus	Valeurs					
				Départ	Cible	Arrivée			
⚙️ Instaurer graduellement les pratiques et principes agiles ¹³ dans la réalisation du travail	🏢 Nombre d'équipes formées aux principes d'agilité	• Formation de quatre équipes	L'équipe des cadres a été formée. Plusieurs gestionnaires ont reçu également un accompagnement individuel et de groupe. De plus, quatre autres directions et services ont reçu la formation : Service de la recherche, Direction des finances et de	0	4	5			

¹³ Les 12 principes généraux du Manifeste agile

			l'approvisionnement, Direction des ressources humaines et Service des ressources didactiques.						
	🏰 Nombre d'équipes s'étant engagées formellement dans une transformation agile	Engagement de quatre équipes	Aucune équipe ne s'est engagée formellement dans une transformation agile. En revanche, plusieurs équipes ont tiré parti des formations et ont adopté des attitudes agiles dans leur travail. Plusieurs actions sont le reflet d'une organisation capable d'adapter rapidement ses processus, de tester et d'ajuster ses outils et services, et de favoriser la collaboration et l'apprentissage continu, qui sont toutes des caractéristiques de l'agilité organisationnelle : - Processus itératifs et collaboratifs : évaluation complète des programmes sportifs avec un formulaire 360 pour le personnel d'entraînement, et analyse des pratiques d'accompagnement des personnes étudiantes avec mesures correctives adaptées. - Approche par projet et expérimentation : déploiement progressif de logiciels pour la gestion du personnel, des paiements et des stages, comprenant des tests et phases pilotes avant le déploiement complet. - Structuration et coordination des équipes : création de comités scientifiques, comités de gouvernance et comités de travail pour la formation	0	4	0			

			intégrée et la gestion des risques, favorisant la collaboration interservices. • Flexibilité et adaptation des services : ajustement des centres d'aide et services étudiants en mode hybride, planification progressive du télétravail, et ajustement des besoins en résidences étudiantes. • Amélioration continue : mise en place de balises, de guides et de processus uniformisés (budgets, dotation, gestion documentaire) avec suivi et révisions régulières pour assurer efficacité et cohérence.						
	🏠 Nombre d'équipes ayant terminé leur processus de transformation	• Adoption formelle des 12 principes d'agilité par trois équipes	Aucune.	0	3	0			

ANNEXE 2
RÈGLEMENT DU CODE DE DÉONTOLOGIE
DES ADMINISTRATEURS (RÈGLEMENT
N° 18)



RÈGLEMENT DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS

(Règlement n 18)

SERVICE DES AFFAIRES
CORPORATIVES

 CÉGEP DE SAINT-JÉRÔME

SUIVI DU RÈGLEMENT	DATES	N ^{OS} RÉOLUTIONS
ADOPTION :	27 janvier 1998	CA 15 (97-98)
ENTRÉE EN VIGUEUR :	27 janvier 1998	
MODIFICATIONS :	--	

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	68
DÉFINITIONS	68
OBJET	68
MISSION	69
CHAMP D'APPLICATION	69
DEVOIRS GÉNÉRAUX DES ADMINISTRATEURS	69
OBLIGATIONS DES ADMINISTRATEURS	69
L'administrateur doit, dans l'exercice de ses fonctions :	69
La personne qui cesse d'être administrateur doit, dans l'année suivant la fin de son mandat d'administrateur :	70
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	70
RÈGLES EN MATIÈRE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS	70
Objet	70
Situation de conflit d'intérêts des administrateurs	71
Situations de conflit d'intérêts des administrateurs membres du personnel	71
Déclaration d'intérêts	71
Interdictions	72
Rôle du président	72
Conseiller en déontologie	72
CONSEIL DE DISCIPLINE	72
ENTRÉE EN VIGUEUR	73
ANNEXE A - RÈGLES RELATIVES À LA DIVULGATION ET À LA DIFFUSION DE RENSEIGNEMENTS ET D'INFORMATIONS	
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	74
1. Objet	74
2. L'accessibilité et la diffusion des documents du conseil d'administration	74
3. L'obligation du membre de préserver la confidentialité d'un document	74
4. La divulgation des décisions du conseil d'administration	75
5. Le caractère des délibérations du conseil d'administration	75
ANNEXE B	76
A) Article 12	76
B) Article 20	77
ANNEXE C	79

PRÉAMBULE

Les présentes règles d'éthique et de déontologie sont adoptées en vertu de la Loi modifiant la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif et d'autres dispositions législatives concernant l'éthique et la déontologie*. Ces dispositions complètent les règles d'éthique et de déontologie déjà prévues aux articles 321 à 330 du *Code civil du Québec* et aux articles 12 et 20 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*. Les dispositions législatives d'ordre public, notamment les articles 12 et 20 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*, prévalent, en cas de conflit, sur les dispositions du présent code.

Dans le seul but d'alléger le texte, seul le masculin est utilisé.

DÉFINITIONS

Dans le présent Code les mots suivants signifient :

ADMINISTRATEUR : membre du conseil d'administration du Collège;

ADMINISTRATEUR MEMBRE DU PERSONNEL : le directeur général, le directeur des études ainsi que les deux enseignants, le professionnel et l'employé de soutien respectivement élus par leurs pairs à titre d'administrateur;

CODE : code de déontologie des administrateurs;

COLLÈGE : le Cégep de Saint-Jérôme;

INTÉRÊT : ce qui importe, ce qui est utile, avantageux.

OBJET

Le Code a pour objet d'établir certaines règles d'éthique et de déontologie régissant les administrateurs du Collège en vue :

- d'assurer la confiance du public dans l'intégrité, l'impartialité et la transparence du conseil d'administration du collège, et
- de permettre aux administrateurs d'exercer leur mandat et d'accomplir leurs fonctions avec confiance, indépendance et objectivité au mieux de la réalisation de la mission du Collège.

MISSION

Le Cégep existe pour assurer la formation, la meilleure possible, des élèves jeunes et adultes de la région au développement de laquelle il entend participer.

Cette formation s'entend au sens large et rejoint toutes les dimensions de la personne : intellectuelle, affective et sociale, physique.

Pour y parvenir, le Cégep entend privilégier les moyens qui favorisent la prise en charge par l'étudiant de sa formation, et se préoccuper de la qualité du milieu de vie dans lequel ces activités de formation se déroulent.

Les apprentissages au moyen desquels l'étudiant prend en charge sa formation concernent à la fois les activités académiques et para-académiques (sic). — Conseil d'administration, le 18 juin 1980.

CHAMP D'APPLICATION

Tout administrateur est assujéti aux règles du Code. De plus, la personne qui cesse d'être administrateur est assujéti aux règles prévues à l'article 6.2 du Code.

DEVOIRS GÉNÉRAUX DES ADMINISTRATEURS

L'administrateur exerce sa fonction avec indépendance, intégrité et bonne foi au mieux de l'intérêt du Collège et de la réalisation de sa mission. Il agit avec prudence, diligence, honnêteté, loyauté et assiduité comme le ferait, en pareilles circonstances, une personne raisonnable et responsable.

OBLIGATIONS DES ADMINISTRATEURS

L'administrateur doit, dans l'exercice de ses fonctions :

- respecter les obligations que la loi, la charte constitutive du Collège et les règlements lui imposent et agir dans les limites des pouvoirs du Collège;
- éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel ou l'intérêt du groupe ou de la personne qui l'a élu ou nommé et les obligations de ses fonctions d'administrateur;
- agir avec modération dans ses propos, éviter de porter atteinte à la réputation d'autrui et traiter les autres administrateurs avec respect;
- ne pas utiliser, à son profit ou au profit d'un tiers, les biens du Collège;
- ne pas divulguer, à son profit ou au profit d'un tiers, l'information privilégiée ou confidentielle qu'il obtient en raison de ses fonctions [voir Annexe A];

Annexe 2

Rapport annuel d'activités 2024-2025
Direction générale

- ne pas abuser de ses pouvoirs ou profiter indûment de sa position pour en tirer un avantage personnel;
- ne pas, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour une autre personne;
- n'accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et de valeur minime.

La personne qui cesse d'être administrateur doit, dans l'année suivant la fin de son mandat d'administrateur :

- se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures d'administrateur;
- ne pas agir en son nom personnel ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le Collège est partie. Cette règle ne s'applique pas à l'administrateur membre du personnel du Collège en ce qui concerne son contrat de travail;
- ne pas utiliser de l'information confidentielle ou privilégiée relative au Collège ou à des fins personnelles et ne pas donner des conseils fondés sur des renseignements non disponibles au public.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

L'administrateur n'a droit à aucune rémunération pour l'exercice de ses fonctions d'administrateur du Collège. Il ne peut également recevoir aucune rémunération du Collège, à l'exception du remboursement de certaines dépenses autorisées par le conseil d'administration.

Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher les administrateurs membres du personnel de recevoir leur salaire et autres avantages prévus à leur contrat de travail.

RÈGLES EN MATIÈRE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

Objet

Les règles contenues au présent article ont pour objet de faciliter la compréhension des situations de conflit d'intérêts et d'établir des procédures et modalités administratives auxquelles est assujéti l'administrateur en situation de conflit d'intérêts pour permettre de procéder au mieux de l'intérêt du Collège.

Les annexes A, B et C sont parties intégrantes du présent code et constituent des guides pour interpréter des situations potentielles se rapportant aux conflits d'intérêts mentionnés en rubrique.

Situation de conflit d'intérêts des administrateurs

Constitue une situation de conflit d'intérêts toute situation réelle, apparente ou potentielle, qui est objectivement de nature à compromettre ou susceptible de compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice de la fonction d'administrateur, ou à l'occasion de laquelle l'administrateur utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un tel avantage indu à une tierce personne.

Sans restreindre la portée de cette définition et seulement à titre d'illustration, sont ou peuvent être considérées comme des situations de conflit d'intérêts :

- a) la situation où l'administrateur a directement ou indirectement un intérêt dans une délibération du conseil d'administration;
- b) la situation où un administrateur a directement ou indirectement un intérêt dans un contrat ou un projet de contrat avec le Collège;
- c) la situation où un administrateur, directement ou indirectement, obtient ou est sur le point d'obtenir un avantage personnel qui résulte d'une décision du Collège;
- d) la situation où un administrateur accepte un présent ou un avantage quelconque d'une entreprise qui traite ou qui souhaite traiter avec le Collège, à l'exception des cadeaux d'usage de peu de valeur.

Situations de conflit d'intérêts des administrateurs membres du personnel

Outre les règles établies à l'article 8.2 du Code, l'administrateur membre du personnel est en situation de conflit d'intérêts dans les cas prévus aux articles 12 et 20.1 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* [voir Annexes B et C].

Déclaration d'intérêts

L'administrateur doit divulguer toute situation de conflit d'intérêts de la manière et dans les cas prévus au premier alinéa de l'article 12 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*.

Interdictions

Outre les interdictions pour les situations de conflit d'intérêts prévues aux articles 12 et 20 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*, l'administrateur qui est en situation de conflit d'intérêts à l'égard d'une question discutée au conseil d'administration a l'obligation de se retirer de la séance du conseil pour permettre que les délibérations et le vote se tiennent hors la présence de l'administrateur et en toute confidentialité.

Rôle du président

Le président du conseil est responsable du bon déroulement des réunions du conseil d'administration. Il doit trancher toute question relative au droit de voter à une réunion du conseil. Lorsqu'une proposition est reçue par l'assemblée, le président du conseil doit, après avoir entendu le cas échéant les représentations des administrateurs, décider quels sont les membres habilités à délibérer et à voter. Le président a le pouvoir d'intervenir pour qu'une personne s'abstienne de voter et pour que cette dernière se retire de la salle où siège le conseil. La décision du président est finale.

Conseiller en déontologie

Le secrétaire du conseil ou, en son absence, toute autre personne nommée par le conseil d'administration agit comme conseiller en déontologie. Ce dernier est chargé :

- d'informer les administrateurs quant au contenu et aux modalités d'application du Code;
- de conseiller les administrateurs en matière d'éthique et de déontologie;
- de faire enquête sur réception d'allégations d'irrégularités et de faire rapport au conseil d'administration;
- de faire publier dans le rapport annuel du Collège le présent Code ainsi que les renseignements prévus à la loi.

CONSEIL DE DISCIPLINE

- Le conseiller en déontologie saisit le conseil d'administration de toute plainte ou de toute autre situation d'irrégularité en vertu du Code ainsi que des résultats de son enquête.
- Le comité constitué à cette fin par le conseil siège comme conseil de discipline et décide du bien-fondé de la plainte et de la sanction appropriée, le cas échéant. Ce comité est formé du président du conseil d'administration et de deux membres du conseil, l'un provenant des administrateurs membres du personnel et l'autre des administrateurs externes.

- Le conseil de discipline notifie à l'administrateur les manquements reprochés et l'avise qu'il peut, dans les 30 jours, fournir par écrit ses observations au conseil de discipline et, sur demande être entendu par celui-ci relativement aux manquements reprochés et à la sanction appropriée.
- Dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave, l'administrateur peut être relevé provisoirement de ses fonctions par le président du conseil d'administration.
- Le conseil de discipline qui conclut que l'administrateur public a contrevenu à la loi ou au Code impose la sanction disciplinaire appropriée. Les sanctions possibles sont la réprimande, la suspension ou la révocation.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent Code entre en vigueur le 27 janvier 1998.

ANNEXE A - RÈGLES RELATIVES À LA DIVULGATION ET À LA DIFFUSION DE RENSEIGNEMENTS ET D'INFORMATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. Objet

Les règles du présent titre ont pour objet de concilier l'obligation de transparence du conseil d'administration avec l'obligation de discrétion des administrateurs.

2. L'accessibilité et la diffusion des documents du conseil d'administration

En principe ont un caractère public les documents suivants :

- le projet d'ordre du jour du conseil d'administration;
- le procès-verbal, une fois adopté par le conseil d'administration;
- et, après adoption du procès-verbal, les documents d'appoint relatifs à une question traitée par le conseil d'administration.

Nonobstant la règle énoncée ci-dessus, le conseil d'administration peut exceptionnellement déclarer confidentiel un document du conseil d'administration et en restreindre l'accès, sauf pour un administrateur :

- lorsqu'il s'agit d'un document qui se rapporte à une séance ou à une partie de séance que le conseil d'administration décrète confidentielle pour des motifs d'intérêt public;
- lorsqu'il s'agit d'un document dont l'accès en tout ou en partie doit ou peut être restreint en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Les documents de caractère public qui ne sont pas touchés par une déclaration de confidentialité du conseil d'administration sont accessibles dans les meilleurs délais, sur demande et moyennant paiement des coûts de reproduction.

3. L'obligation du membre de préserver la confidentialité d'un document

Lorsqu'un document du conseil d'administration n'est pas encore devenu accessible ou lorsqu'exceptionnellement l'accès à un document du conseil d'administration est restreint, l'administrateur est assujéti à l'obligation d'en préserver la confidentialité.

4. La divulgation des décisions du conseil d'administration

Les décisions du conseil d'administration ont un caractère public. Il revient à la personne qui en a la responsabilité d'en assurer la diffusion et l'accessibilité en respectant les règles du présent Code et les prescriptions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

5. Le caractère des délibérations du conseil d'administration

Conformément au Règlement # 1, article 3.07, les délibérations du conseil d'administration ont un caractère public. Cependant, dans le cas d'un huis clos décrété par le conseil, ne peuvent assister aux séances du conseil d'administration que les administrateurs et les personnes que le conseil d'administration invite.

Toutefois, même si le caractère public des délibérations du conseil d'administration assujettit le membre à une obligation de discrétion, celle-ci ne l'empêche pas, après adoption du procès-verbal, de faire état à l'extérieur du conseil d'administration, de son opinion, de son intervention et de son vote le cas échéant sur toute question ayant fait l'objet d'une délibération du conseil d'administration et lorsque consignés à sa demande dans le procès-verbal, de son intervention et du sens de son vote, sauf dans le cas d'un huis clos décrété par le conseil d'administration pour des motifs d'intérêt public ou d'une interdiction résultant de la Loi.

Suivant la présente règle, le membre est tenu de respecter le caractère confidentiel de l'opinion, de l'intervention et du sens du vote de tout autre membre du conseil d'administration.

ANNEXE B

En matière d'éthique et de déontologie, les administrateurs membres du personnel du Collège sont également régis par les deuxième et troisième alinéas de l'article 12 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*. De plus, le directeur général et le directeur des études sont également régis par l'article 20.1 de cette loi. Ces dispositions législatives se lisent comme suit :

12. ...

En outre, un membre du personnel d'un collège doit, sous peine de déchéance de sa charge, s'abstenir de voter sur toute question portant sur son lien d'emploi, sa rémunération, ses avantages sociaux et ses autres conditions de travail ou ceux de la catégorie d'employés à laquelle il appartient. Il doit en outre, après avoir eu l'occasion de présenter ses observations, se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Le deuxième alinéa s'applique pareillement au membre du personnel, sauf le directeur général, pour toute question portant sur la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail d'autres catégories d'employés.

20.1 Le directeur général et le directeur des études ne peuvent, sous peine de déchéance de leur charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise mettant en conflit leur intérêt personnel et celui du collège. Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt leur échoit par succession ou par donation, pourvu qu'ils y renoncent ou en disposent avec diligence.

A) Article 12

En vertu des deuxième et troisième alinéas de l'article 12 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*, un administrateur membre du personnel est en situation de conflit d'intérêts lorsqu'il s'agit de voter sur toute question portant sur les points suivants :

- son lien d'emploi, sa rémunération, ses avantages sociaux et ses autres conditions de travail;
- le lien d'emploi, la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail de la catégorie d'employés à laquelle il appartient;

- la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail d'autres catégories d'employés. Cependant, le directeur général peut toujours voter sur toute question portant sur la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail d'autres catégories d'employés.

Dans ces cas, l'administrateur membre du personnel doit :

- s'abstenir de voter;
- après avoir eu l'occasion de présenter ses observations, se retirer de la salle pendant la durée des délibérations et du vote.

Par ailleurs, le législateur n'ayant pas répété l'expression « lien d'emploi » au dernier alinéa de l'article 12, les administrateurs membres du personnel peuvent voter sur toute question concernant le lien d'emploi d'un membre du personnel d'une autre catégorie d'employés.

Enfin, pour les fins d'application de l'article 12, les expressions suivantes signifient :

LIEN D'EMPLOI : Toute question relative à l'engagement, la nomination, le congédiement, le licenciement ainsi que le renouvellement ou la résiliation de mandat.

CATÉGORIE D'EMPLOYÉS : Les employés de soutien, les professionnels, les enseignants, les cadres et les hors cadres constituent les cinq catégories d'employés du réseau d'enseignement collégial.

CONDITIONS DE TRAVAIL : Tout ce qui est en rapport avec le contrat de travail, tout ce qui touche l'emploi et tout ce qui encadre la prestation de services. Les conditions de travail sont un ensemble de faits et circonstances qui se rapportent à la prestation de travail, qui l'entourent ou l'accompagnent et qui affectent le contrat de travail entre l'employeur et l'employé.

B) Article 20

Les règles énoncées à l'article 20.1 sont plus exigeantes que celles applicables aux autres administrateurs. Ces derniers, en vertu du premier alinéa de l'article 12 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*, peuvent continuer à siéger au conseil s'ils ont un intérêt dans une entreprise faisant affaire avec le Collège pourvu que, lors de la décision du conseil concernant cette entreprise, ils aient dénoncé leur intérêt et qu'ils se soient retirés de la séance du conseil lors des délibérations et du vote et qu'en aucun temps ils aient tenté d'influencer la décision du conseil. Dans le cas du directeur général et du directeur des études, la situation est différente.

Si le Collège a conclu un contrat avec une entreprise dans laquelle ils ont un intérêt, ils peuvent être déchus de leurs fonctions au Collège, et ce, même s'ils n'ont pas participé à la prise de décision ou tenté d'influencer cette décision.

La loi prévoit cependant une exception pour ces hors cadres. La déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt leur échoit par succession ou par donation, à la condition qu'ils y renoncent ou en disposent avec diligence.

ANNEXE C

Le premier alinéa de l'article 12 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* édicte :

12. Tout membre du conseil, sauf le directeur général et le directeur des études, qui a un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel et celui du collège doit, sous peine de déchéance de sa charge, le dénoncer par écrit au directeur général, s'abstenir de voter sur toute question concernant cette entreprise et éviter d'influencer la décision s'y rapportant. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

...

Cet article s'applique à tous les membres du conseil d'administration à l'exclusion du directeur général et du directeur des études. Quant à ces derniers, ils sont régis par l'article 20.1 et par les deuxième et troisième alinéas de l'article 12 de la *Loi sur les collèges*.

Ce premier paragraphe de l'article 12 vient réitérer le principe à l'effet qu'un membre du conseil doit éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts. Lorsque le Collège doit prendre une décision, « les intérêts directs ou indirects » de l'administrateur dans une entreprise ne doivent pas entrer en conflit d'intérêts du Collège. Le terme entreprise n'est pas défini à la Loi. Par ailleurs, le *Code civil du Québec* nous en donne, à son article 1525, une définition :

« Constitue l'exploitation d'une entreprise l'exercice par une ou plusieurs personnes, d'une activité économique organisée, qu'elle soit ou non à caractère commercial, consistant dans la production ou la réalisation de biens, leur administration ou leur aliénation, ou dans la prestation de services. »

Cette disposition législative ne fait aucune distinction entre les différentes formes juridiques que peut prendre une entreprise. Elle exige uniquement que l'entreprise poursuive « une activité économique organisée à caractère commercial ou non ». Par conséquent, il peut s'agir d'une corporation publique ou privée, d'une compagnie à but lucratif ou sans but lucratif, d'une société civile ou commerciale, d'un artisan ou d'un travailleur autonome.

L'article 12 de la loi fait obligation au membre du conseil, à l'exception du directeur général et du directeur des études, de dénoncer par écrit au directeur général le conflit d'intérêts, sous peine de déchéance de sa charge.

De plus, ce membre du conseil ne peut voter et doit se retirer de la séance du conseil pour la durée des délibérations et du vote. Le membre du conseil devra donc se retirer de la salle où le conseil siège jusqu'à ce que ce dernier ait pris sa décision.

En outre, le membre du conseil qui est une situation de conflit d'intérêts ne peut, en aucun temps, et non uniquement lors des réunions du conseil, tenter d'influencer la décision du conseil concernant l'entreprise dans laquelle il a un intérêt.

Le membre du conseil qui omet de dénoncer son intérêt et qui participe au vote, ou encore qui dénonce son intérêt, mais qui tente d'influencer la décision du conseil ou ne se retire pas de la séance du conseil pour la durée des délibérations, pourrait être déchu de sa charge d'administrateur. Par ailleurs, un collège peut toujours octroyer un contrat à une entreprise dans laquelle un membre du conseil a un intérêt. Cet administrateur ne pourra alors être déchu de sa charge s'il a dénoncé cet intérêt, s'est abstenu de participer aux délibérations et au vote et n'a pas tenté d'influencer le conseil.